

# Beiträge für die Beratungspraxis

## Arbeitsrechtsfragen aus der Praxis

### Neue Regeln für kirchliche Arbeitsverhältnisse

Welche Voraussetzungen gelten künftig für Kündigungen in der katholischen Kirche?

von RA FAArbR Dr. Christian von Tiling\*

Die katholische Kirche ist mit mehr als 650.000 hauptamtlichen Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeberinnen in Deutschland. Die Besonderheiten des im Bereich der katholischen Kirche geltenden Arbeitsrechts sind seit 1994 in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zusammengefasst. Dort sind insbesondere die Loyalitätsanforderungen und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen von Loyalitätsverstößen geregelt. Die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) hat nun am 27.4.2015 eine Neufassung dieser GrO beschlossen. Soweit in ersten Presseberichten von einer erheblichen Lockerung und Liberalisierung die Rede ist, ist dies nicht ganz richtig. Es handelt sich eher um Konkretisierungen (mitunter auch Erweiterungen), die für die Arbeitnehmer mehr Transparenz schaffen und die Anwendung der GrO für Arbeitgeber und Arbeitsgerichte erleichtern dürften.

#### I. Ausgangspunkt: Die Grundsatzentscheidung des BVerfG aus 2014

Die am 27.4.2015 beschlossene (teilweise) Abschwächung der Loyalitätsanforderungen kommt auf den ersten Blick überraschend. Denn erst im Oktober 2014 hatte das BVerfG die kündigungsrechtlichen Prinzipien und die verfassungsrechtliche Grundlegung des kirchlichen Arbeitsrechts in vollem Umfang bestätigt.

Der Entscheidung des BVerfG<sup>1</sup> lag ein Urteil des BAG zugrunde, wonach die zweite Ehe eines Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus nicht in jedem Fall seine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt.<sup>2</sup> Das BVerfG bemängelte, dass das BAG Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht ausreichend berücksichtigt habe. Es stellte zudem klar, dass die staatlichen Gerichte an die in der GrO niedergelegten Loyalitätsobliegenheiten und deren Abstufung gebunden sind. An welche kirchlichen Grundverpflichtungen die Arbeitnehmer gebunden werden könnten, richte sich „allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“. Bei Zweifelsfragen hätten die

zuständigen Kirchenbehörden oder ein kirchenrechtlicher oder theologischer Sachverständiger das letzte Wort.

#### Beraterhinweis

Liegen eine arbeitsvertraglich vereinbarte Loyalitätsobliegenheit sowie ein Verstoß dagegen vor, ist eine Gesamtabwägung vorzunehmen. Das BVerfG betont in diesem Zusammenhang stärker als zuvor, dass dem „glaubensdefinierten Selbstverständnis“ der Kirche dabei ein besonderes Gewicht beizumessen ist, dass daraus aber auch keine absoluten Kündigungsgründe folgen dürfen. Keinesfalls dürften die staatlichen Gerichte „eine eigenständige Bewertung religiös vorgeprägter Sachverhalte“ vornehmen und „ihre eigene Einschätzung (...) an die Stelle der kirchlichen Einschätzung“ setzen.

#### II. Die bisherige Systematik der GrO

Die kündigungsrechtlichen Vorschriften finden sich in Art. 4 und 5 der GrO.

##### 1. Dreiteilung des Adressatenkreises (Art. 4 GrO)

Art. 4 GrO verlangt von katholischen Arbeitnehmern bislang, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter, die im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienste tätig sind. Von nicht katholischen, aber christlichen Arbeitnehmern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der jeweiligen Einrichtung zur Geltung zu bringen. Werden ausnahmsweise nicht christliche Arbeitnehmer beschäftigt, sind diese verpflichtet, kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen und mit ihrer persönlichen Lebensführung und ihrem dienst-

\* Der Autor ist Partner bei Ruge Krömer in Hamburg.

1 BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, ArbRB 2014, 359 (Groeger), ArbRB online.

2 BAG v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10, ArbRB 2012, 72 (Groeger), ArbRB online.

lichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht zu gefährden.

## 2. Abgestufte Sanktionsmittel (Art. 5 Abs. 1 GrO)

Art. 5 Abs. 1 GrO nennt als Sanktionsmittel im Fall von Loyalitätsverstößen das stets erforderliche klärende Gespräch und daran anschließend die Abmahnung, den formellen Verweis, die Versetzung oder die Änderungskündigung und als äußerste Maßnahme die Kündigung.

### Beraterhinweis

Eine Kündigung, die ohne Beachtung der Verfahrensvorschriften der GrO ausgesprochen wird, kann unverhältnismäßig und damit unwirksam sein.<sup>3</sup>

## 3. Definition der Loyalitätsverstöße (Art. 5 Abs. 2 GrO)

Welche Verstöße gegen Loyalitätsanforderungen als schwerwiegend und damit generell kündigungsgerecht anzusehen sind, wird beispielhaft, aber nicht abschließend in Art. 5 Abs. 2 GrO aufgezählt. Als kündigungsrelevante Loyalitätsverstöße wurden bislang insbesondere gewertet (und von den staatlichen Gerichten bestätigt):

- der Kirchenaustritt,<sup>4</sup>
- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche,<sup>5</sup>
- schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,<sup>6</sup>
- der Abschluss einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe,<sup>7</sup>
- eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche (bspw. öffentliche Gotteslästerung, Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche, Straftaten gegen kirchliche Autoritäten).<sup>8</sup>

### Beraterhinweis

Jedenfalls bei einem Kirchenaustritt können die Motive des Arbeitnehmers für seinen Loyalitätsverstoß nicht zu seinen Gunsten berücksichtigt werden. „Selbst berechtigte Kritik an Missständen kann daher nicht den Kirchenaustritt (...) rechtfertigen.“<sup>9</sup>

## 4. Einzelfallprüfung (Art. 5 Abs. 3, 4 u. 5 GrO)

In Art 5 Abs. 4 GrO folgen Maßgaben für die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls. Art. 5 Abs. 5 formuliert insofern „absolute Kündigungsgründe“, als dass klargestellt wird, dass der Kirchenaustritt *immer* und die Eingehung einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe *jedenfalls dann* die Kündigung nach sich zieht, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen erfolgt.

Aus Art. 5 Abs. 3 GrO ergibt sich, dass die Kündigung *in aller Regel* geboten ist, wenn der Loyalitätsverstoß durch einen pastoral oder katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiter oder durch einen kraft schriftlicher bischöflicher Beauftragung tätigen Mitarbeiter begangen wird.

## III. Die Neuregelung vom 27.4.2015

Die eben erläuterte Systematik der je nach Adressatenkreis abgestuften Anforderungen und der abgestuften Sanktionen ist in Art. 4 und Art. 5 Abs. 1 GrO nahezu unverändert beibehalten worden.

## 1. Einrichtung einer zentralen Stelle

In verfahrensrechtlicher Hinsicht ordnet die GrO nun an, dass in jeder (Erz-)Diözese oder wahlweise in mehreren Diözesen gemeinsam eine „zentrale Stelle“ geschaffen wird, die mit einem arbeitsrechtlich erfahrenen Volljuristen zu besetzen ist und die vor Ausspruch einer Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung konsultiert werden soll.

### Beraterhinweis

Nach dem unmissverständlichen Wortlaut der GrO ist die Durchführung dieses Konsultationsverfahrens keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Der Arbeitgeber sollte ggf. nach anwaltlicher Beratung in jedem Einzelfall entscheiden, ob die Einholung der Stellungnahme taktisch richtig ist.

## 2. Neuregelung der Loyalitätsverstöße (Art. 5 Abs. 2 GrO n.F.)

Gänzlich neu gefasst ist Art. 5 Abs. 2 GrO. Insbesondere wird dort zukünftig bei der Definition der kündigungsrelevanten schwerwiegenden Loyalitätsverstöße zwischen katholischen und sonstigen Mitarbeitern unterschieden.

### Beraterhinweis

Jede einzelne kirchliche Einrichtung genießt den Schutz des Selbstbestimmungsrechts (Art. 137 Abs. 3 WRV) und ist daher zu Kündigungen wegen Loyalitätsverstößen berechtigt. Ohne Bedeutung ist, ob sich der Betrieb einer kirchlichen Einrichtung substantiell von dem nichtkirchlichen Träger unterscheidet, ob die kirchliche Einrichtung im Wettbewerb mit nichtkirchlichen Trägern steht und ob karitative Leistungen auf Basis einer Leistungs- und Entgeltvereinbarung mit Staat oder Kommune erbracht werden.<sup>10</sup>

- 3 BAG v. 16.9.1999 – 2 AZR 712/98, *ArbRB online*; vgl. auch BAG v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, MDR 2013, 1286 = *ArbRB* 2013, 295 (Groeger), *ArbRB online*.
- 4 BAG v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, MDR 2013, 1286 = *ArbRB* 2013, 295, (Groeger), *ArbRB online*; VGH BW v. 26.5.2003 – 9 S 1077/02, NZA-RR 2003, 623.
- 5 BAG v. 15.1.1986 – 7 AZR 545/85 (Schwangerschaftsabbruch), *ArbRB online*; v. 21.2.2001 – 2 AZR 139/00, DB 2001, 1254 = *ArbRB online* (aktive Werbung einer Kindergärtnerin in einem evangelischen Kindergarten für eine andere Glaubensgemeinschaft).
- 6 BAG v. 26.9.2013 – 2 AZR 741/12 (sexuelle Handlungen mit Minderjährigen), *ArbRB online*; v. 24.4.1997 – 2 AZR 268/96, DB 1997, 1878 = *ArbRB online* (Ehebruch); LAG München v. 21.4.2015 – 6 Sa 944/14 (Mitwirkung einer Erzieherin an im Internet veröffentlichten „Pornofilmen“).
- 7 BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, *ArbRB* 2014, 359 (Groeger), *ArbRB online*; BAG v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10, *ArbRB* 2012, 72 (Groeger), *ArbRB online*; v. 16.9.2004 – 2 AZR 447/03, *ArbRB* 2005, 166 (Boudon), *ArbRB online*.
- 8 LSG Baden-Württemberg v. 21.10.2011 – L 12 AL 2879/09 (Veröffentlichung von Artikeln im Internet, in denen Papst Benedikt XVI. in extremer Weise herabgewürdigt wird).
- 9 So ausdrücklich BAG v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, MDR 2013, 1286 = *ArbRB* 2013, 295 (Groeger), *ArbRB online*.
- 10 BAG v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, *ArbRB* 2013, 110 (Sasse), *ArbRB online*; v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, MDR 2013, 1286 = *ArbRB* 2013, 295 (Groeger), *ArbRB online*.

Praktische Bedeutung haben die insbesondere die nachfolgend aufgeführten Regelungen.

#### a) Fremdenhass als Kündigungsgrund

Als weiteres Beispiel für den (für alle Mitarbeiter geltenden) Kündigungsgrund „öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche“ wird nun neben der Propagierung des Schwangerschaftsabbruchs auch der Fremdenhass genannt.

#### b) Konkretisierung der „sittlichen Verfehlungen“

Der schon bislang verankerte und weiterhin für alle Mitarbeiter geltende Kündigungsgrund „schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen“ wird konkretisiert durch den Zusatz „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“.

#### Beraterhinweis

Damit wird für die Rechtsanwendung klargestellt, dass nicht jede Verfehlung im privaten Bereich kündigungsrelevant ist. Vielmehr muss eine Einzelfallprüfung aus objektivem Blickwinkel ergeben, dass eine erhebliche nachteilige Auswirkung auf das berufliche Umfeld und auf die Glaubwürdigkeit der Kirche zu besorgen ist. Damit werden die Anforderungen an eine Kündigung zwar verschärft; eine spürbare Beschneidung der bisherigen Kündigungsmöglichkeiten wird damit allerdings nicht verbunden sein.

#### c) Erweiterung des Kündigungsgrunds „Distanzierung von der Kirche“

Der bislang schon für alle Mitarbeiter geltende Kündigungskomplex „eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche“ wird erweitert um den Aspekt „Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen“. Diese Erweiterung erschien den Verantwortlichen offenbar als geboten, um böswillige Karikaturen und Beschimpfungen, die nicht den Tatbestand der Gotteslästerung oder anderer Straftatbestände erfüllen, ahnden zu können.

#### d) Werbung für andere Religionsgemeinschaften als neuer Loyalitätsverstoß

Als neuer Loyalitätsverstoß eingefügt worden ist die „Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang“. Damit soll offenbar die Werbung für andere Religionsgesellschaften oder Sekten, die bereits Gegenstand von BAG-Rechtsprechung war,<sup>11</sup> sanktioniert werden.

#### Beraterhinweis

Hierunter wird man auch das Tragen eines islamischen Kopftuchs fassen können; das BAG sieht hierin z.B. dann eine Werbung für eine andere Religionsgesellschaft, wenn das Kopftuch während der Arbeitszeit in einem evangelischen Krankenhaus getragen wird.<sup>12</sup> Die

GrO schränkt den Kündigungsgrund allerdings dadurch ein, dass die Propagierung einen Bezug zur Arbeitsleistung haben muss. Äußerungen und Handlungen im privaten Bereich sollen offenbar nicht sanktioniert werden.

#### e) Konkretisierung des Kündigungsgrundes „Wiederheirat“

Für katholische Mitarbeiter ist der Kündigungsgrund des „kirchenrechtlich unzulässigen Abschlusses einer Zivilehe“ an die Bedingung geknüpft worden, dass „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“. Bei den pastoral, katechetisch oder kraft sonstiger schriftlicher bischöflicher Beauftragung beschäftigten Mitarbeitern wird dies unwiderlegbar vermutet.

#### Beraterhinweis

Anders als in der Presse kolportiert, ist es also mitnichten so, dass die Wiederheirat zukünftig regelmäßig als Kündigungsgrund ausscheidet. Gerade bei Mitarbeitern in repräsentativen oder leitenden Funktionen wird die in der GrO formulierte Bedingung nicht selten erfüllt sein, so dass die Kündigung möglich und zulässig bleibt.

#### f) Eingetragene Lebenspartnerschaft als neuer Kündigungsgrund

Für katholische Mitarbeiter ist das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft als neuer Kündigungsgrund in die GrO aufgenommen worden; faktisch existierte dieser Kündigungsgrund freilich schon vorher, da das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft – nach einer Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.6.2002 – dem katholischen Verständnis von Ehe und Familie widerspricht.

#### g) Konkretisierung des Kündigungsgrundes „Kirchenaustritt“

Der Kirchenaustritt war bislang als einziger Loyalitätsverstoß als absoluter Kündigungsgrund formuliert. Nach der neuen Rechtslage kann von einer Kündigung „ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls“ dies gebieten. Hintergrund ist die jüngst von BAG und BVerfG vertretene Auffassung, dass es keine absoluten Kündigungsgründe geben kann. Vielmehr müsse auch im kirchlichen Bereich stets eine Interessenabwägung durchgeführt werden.<sup>13</sup>

11 BAG v. 21.2.2001 – 2 AZR 139/00, DB 2001, 1254 = *ArbRB online*.

12 BAG v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12, MDR 2015, 106 = *ArbRB* 2015, 4 (*Marquardt*), *ArbRB online*; dazu v. Tiling, *öAT* 2015, 29.

13 BAG v. 25.4.2013 – 2 AZR 579/12, MDR 2013, 1286 = *ArbRB* 2013, 295 (*Groeger*), *ArbRB online*; BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, *ArbRB* 2014, 359 (*Groeger*), *ArbRB online*.

### 3. Weitere praxisrelevante Änderungen

Bislang war in Art. 5 Abs. 3 GrO geregelt, dass Loyalitätsverstöße durch leitend tätige Mitarbeiter in aller Regel die Kündigung nach sich ziehen. Diese verschärften Anforderungen sind aufgegeben worden. Für leitende Mitarbeiter gelten nun die allgemeinen Regeln. In Art. 5 Abs. 3 GrO ist zudem das Erfordernis einer Abwägung der Einzelfallumstände aufgenommen worden. Die diesbezüglichen Formulierungen orientieren sich deutlich an den Vorgaben der BVerfG-, BAG- und EGMR-Rechtsprechung.

#### Beraterhinweis

In der Sache tritt dadurch weder eine Verschärfung noch eine Lockerung ein, da das Abwägungsgebot sowie einzelne Abwägungsgesichtspunkte faktisch auch schon in Art. 5 Abs. 4 der bisherigen GrO verankert war.

Als neuer Gesichtspunkt ist das „Bewusstsein des Mitarbeiters für die Loyalitätspflichtverletzung“ aufgenommen worden; damit wird die Frage des Verschuldens angesprochen.

#### Beraterhinweis

Auch das BVerfG verlangt neuerdings die „positive Feststellung“, dass der Arbeitnehmer sich der Geltung der Loyalitätsanforderungen und der Möglichkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen „bewusst war oder hätte bewusst sein müssen“.<sup>14</sup> Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung insoweit weiterentwickelt. Kirchli-

che Arbeitgeber sollten in Abstimmung mit den Diözesen erwägen, die Loyalitätsobliegenheiten und die Sanktionen bei Missachtung in den Arbeitsverträgen vorsorglich **noch transparenter** zu verankern und ggf. die GrO dem Arbeitsvertrag in Papierform beizufügen.

#### Beraterhinweis

Die Ausübung einer leitenden oder repräsentativen Funktion wird nicht ausdrücklich als Abwägungskriterium genannt; dies hindert die Arbeitgeber und Gerichte jedoch nicht daran, die Stellung des gekündigten Mitarbeiters in die Abwägung einfließen zu lassen.

### IV. Inkrafttreten

Der Beschluss der Vollversammlung vom 27.4.2015 tritt für jede (Erz-)Diözese erst mit dem Zeitpunkt in Kraft, der in der Veröffentlichung im jeweiligen Kirchlichen Amtsblatt genannt ist.

### V. Fazit

Die neue GrO wird die Trennung von illoyalen Mitarbeitern nicht spürbar erschweren. Aufgrund der sprachlichen Konkretisierung der Loyalitätsanforderungen wird es im Einzelfall sogar einfacher sein, das Arbeitsgericht von der Erforderlichkeit und Wirksamkeit einer Kündigung zu überzeugen.

14 BVerfG v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, ArbRB 2014, 359 (Groeger), ArbRB online.

## Das Befreiungsrecht der Syndikusanwälte

### Ein Update

von RA Martin W. Huff und RA FAArbR Christoph Legerlotz\*

Die Urteile des BSG vom 3.4.2014 zum Befreiungsrecht der Syndikusanwälte sorgen auch gut ein Jahr später noch für Furore. Denn ein Ende der Auseinandersetzung ist weiterhin nicht abzusehen. Nun ist der Gesetzgeber aktiv geworden und auch das BVerfG will noch in diesem Jahr über die anhängigen Verfassungsbeschwerden entscheiden.

### 1. Abgeschlossene und noch anhängige Verfahren

Die Entscheidungen des BSG vom 3.4.2014<sup>1</sup> sind weitgehend auf Ablehnung gestoßen,<sup>2</sup> sowohl aus berufsrechtlicher wie auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Einzig ein Richter des LSG NRW, der auch Berichterstatter in einem der Ausgangsverfahren war, hat die Urteile begrüßt und die Auffassung vertreten, dass hier auch der Gesetzgeber eigentlich nichts ändern könne.<sup>3</sup>

Allerdings gibt es noch weitere Verfahren vor dem BSG bzw. werden weitere Verfahren das BSG erreichen.

So ist weiterhin ein Verfahren einer Rechtsanwältin beim 5. Senat anhängig,<sup>4</sup> die aus einer internationalen Anwaltskanzlei zu einem Mandanten, einem Dax-Unternehmen, gewechselt war. Sie war für die Angestelltentätigkeit in der Kanzlei befreit worden, für die Tätigkeit im Compliance-Bereich lehnte aber sowohl die Behörde als auch das Baye-

\* Martin W. Huff ist Rechtsanwalt und Christoph Legerlotz Partner bei LLR Rechtsanwälte in Köln.

1 BSG v. 3.4.2014 – B 5 RE 13/14 R, B 5 RE 9/14 R u. B 5 RE 3/14 R, NJW 2014, 2743 = NZS 2014, 827; s. hierzu bereits Legerlotz/Schmidt, ArbRB 2014, 209, ArbRB online; zur Entwicklung seit dem 3.4.2014 s. auch Huff, [www.lto.de](http://www.lto.de) vom 3.4.2015 ([www.lto.de/recht/job-karriere/j/bsg-syndikus-urteile-rentenversicherungsvorsorgungswerk-gleichstellung](http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/bsg-syndikus-urteile-rentenversicherungsvorsorgungswerk-gleichstellung)) u. Huff, BRAK 2013, 215.

2 Siehe zuletzt nur Steinmeyer, NZS 2015, 281; Singer, BRAK 2014, 282; Giesen, NZA 2014, 1297.

3 Kahlert, Soziale Sicherheit 2015, 31.

4 Az. B 5 RE 20/14 R.