

tet, wird von mehreren Autoren ein Anpassungsbedarf der geltenden Rechtsprechung des BAG gesehen (vgl. auch *Haußmann*, ArbRAktuell 2013, 469). Dies wird unter Hinweis auf die **negative Koalitionsfreiheit** (vgl. Art. 9 III GG) auch dann angenommen, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit der Einflussnahme durch Beitritt zum tarifschließenden Verband hat (siehe auch *Schiefer/Hartmann*, BB 2013, 2613, 2614 f.).

V. Eigene Stellungnahme

Die Vorgaben des EuGH sowohl in der Rs. „*Werhof*“ als auch in der Rs. „*Alemo-Herron*“ stellen die Rechtsprechung des BAG zur Unbeachtlichkeit eines Wegfalls der Tarifbindung bei vorbehaltlos dynamisch formulierten Verweisungsklauseln in Frage.

Soweit das BAG sowie zT die Literatur darauf rekurriert, dass die dynamische Wirkung auf privatautonomer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhe und nicht auf kollektivrechtlichen Regelungen, überzeugt dies nicht: Dieser Ansatz lässt den Umstand außer Acht, dass der Betriebsveräußerer – als tarifgebundener Arbeitgeber – dynamische Verweisungsklauseln im Arbeitsvertrag allein deshalb verwendet resp. faktisch verwenden muss, um die ihm in der Regel gar nicht bekannten „Außenseiter“ seiner Belegschaft in gleicher Weise behandeln zu können wie die gewerkschaftsangehörigen Mitarbeiter. Allein dieser Gleichstellungszweck ist Motivation für die Verwendung dynamischer Verweisungsklauseln. Besteht beim Betriebserber keine Tarifbindung, besteht erkennbar ein – legitimes – Interesse daran, eine Entdynamisierung herbeiführen zu können. Ob dies über den Weg einer **betriebsbedingten Änderungskündigung** gem. § 2 KSchG möglich ist, ist bisher ungeklärt (vgl. BAG, NZA 2007, 965, 968; ferner *Giesen*, NZA 2006, 625, 631 f.). Bei einer großen Anzahl von Arbeitnehmern besteht ein erhebliches Prozessrisiko auch im Hinblick auf formale Anforderungen wie zB die Massenentlassungsanzeige gem. § 17 KSchG (zur Geltung bei Änderungskündigungen vgl. ArbG Berlin, BeckRS 2010, 70270).

Praxistipp: Soweit es die Rechtsprechung des BAG zu Verweisungsklauseln auf Tarifverträge anbelangt, sind die Hinweise auf die Systemunterschiede in England und Deutschland durchaus beachtlich, wenngleich es sich um eine sehr formale Argumentation handelt. Anders verhält es sich indes bei Verweisungsklauseln auf die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes („AVR“), die im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts („Dritter Weg“) verbreitet sind: Hierbei handelt es sich um Kollektivvereinbarungen eigener Art, die als Allgemeine Geschäftsbedingungen eingeordnet werden. Die AVR werden – in gleicher Weise wie die Kollektivbestimmungen im englischen Tarifrecht – allein individualvertraglich durch entsprechende Verweisungsklauseln Vertragsinhalt. In derartigen Konstellationen ist die „*Alemo-Herron*“-Entscheidung daher vollständig auf das deutsche Recht übertragbar; ein Betriebsübergang auf einen „privaten“ nicht kirchlichen Arbeitgeber beendet daher die Dynamik der Verweisungsklausel.

VI. Fazit

Ein einfaches „Weiter so“ kann es mE nicht geben. Dass das BAG seine Auslegung von Verweisungsklauseln, die das Gericht – mehr oder weniger überzeugend – im Nachgang der „*Werhof*“-Entscheidung verteidigt hat (vgl. BAG, NZA 2008, 241 ff.), nunmehr wieder ändern wird, ist nicht zu erwarten. Allerdings wäre ein Vorabentscheidungsverfahren gem. Art. 267 AEUV möglich und geboten, um den Umgang mit dynamischen Verweisungsklauseln in Arbeitsverträgen im Nachgang zu einem Betriebsübergang in Ansehung von Art. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie zu klären.

Tarifgebundene Arbeitgeber, die neue Arbeitsverträge abschließen, sollten in jedem Fall in ihrer arbeitsvertraglichen Verweisungsklausel klar zum Ausdruck bringen, dass die Dynamik angesichts des Gleichstellungszwecks mit Wegfall der Tarifbindung durch Verbandsaustritt der Betriebsübergang endet; dies kommt in erster Linie dem Betriebserber zugute, wirkt sich aber auch positiv auf die Gestaltung des Unternehmenskaufvertrags („Asset Deal“) aus. ■

Blick ins Kirchenarbeitsrecht: Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung

RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Nachdem zunächst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) und dann das BAG mit der „Chefarzt-Entscheidung“ für Verwirrung gesorgt hatten, deutet sich nun eine Konsolidierung der höchstrichterlichen Rechtsprechung an. Im Urteil vom 25.04.2013 zur Kündigung wegen Kirchaustritts formuliert das BAG recht klare Grundsätze für Kündigungen wegen Loyalitätsverstößen. Die Sorge,

dass sich ein kirchlicher Arbeitgeber von illoyalen Mitarbeitern nicht mehr trennen kann, hat sich damit als unbegründet erwiesen. Der folgende Beitrag fasst das aktuelle Urteil zusammen, gibt einen Überblick über weitere Kündigungsgründe im Bereich der Loyalitätsobliegenheiten und erläutert, welche Details aus Sicht des BAG für die Bewertung dieser Kündigungsgründe Bedeutung erlangen können.

I. Kündigung wegen Kirchenaustritts

Im Urteil vom 25.04.2013 (Az. 2 AZR 579/12, NZA 2013, 1131) bestätigt das BAG die außerordentliche Kündigung eines tariflich unkündbaren Sozialpädagogen, der beim Caritasverband beschäftigt und aus der katholischen Kirche ausgetreten war.

1. Würdigung durch das BAG

Mit dem Austritt aus der Kirche hat der Arbeitnehmer gegen seine Loyalitätsobliegenheiten, die in der Grundordnung des katholischen Dienstes festgelegt und kraft Bezugnahme Bestandteil des Arbeitsverhältnisses geworden sind, verstoßen. Ob der Loyalitätsverstoß schuldhaft erfolgt sei, könne dahinstehen. Entscheidend ist aus Sicht des BAG, dass die „persönliche Eignung für eine Weiterbeschäftigung als Sozialpädagoge“ aufgrund des Kirchenaustritts nicht mehr gegeben ist.

Das BAG erkennt an, dass der Kirchenaustritt einen **besonders schwerwiegenden Loyalitätsverstoß** darstellt. „Nach kirchlichem Selbstverständnis wiegt ein Loyalitätsverstoß in Form des Kirchenaustritts besonders schwer. (...) Der Kirchenaustritt gehört nach dem Kirchenrecht zu den schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche. Er verträgt sich aus Sicht der Kirche weder mit ihrer Glaubwürdigkeit noch mit der von ihr geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien.“ Das BAG stellt klar, dass die staatlichen Gerichte **an diese kirchlichen Vorgaben gebunden** sind. Im Anschluss an die Rechtsprechung des EGMR hält das BAG eine umfassende Interessenabwägung für geboten. In diesem Rahmen seien auch Grundrechte des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Bei der Abwägung hält das BAG es für ausschlaggebend, dass der Arbeitnehmer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in die Loyalitätsobliegenheiten eingewilligt hat. Wenn seine Einstellung gegenüber der katholischen Kirche sich im Laufe der Zeit ändere und zu einem verfassungsrechtlichen Konflikt führe, könne nicht unberücksichtigt bleiben, dass dieser Konflikt **in der Sphäre des Arbeitnehmers** begründet ist.

Die **Motive für den Loyalitätsverstoß** will das BAG im Rahmen der Interessenabwägung nicht zu Gunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen; als Beweggründe hatte der Arbeitnehmer die Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die Piusbrüderschaft und die Karfreitagsliturgie genannt. Ebenso wenig könne berücksichtigt werden, dass die Kirchen möglicherweise ein Angebotsmonopol bei den sozialen Dienstleistungen haben. Vielmehr gebe es auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen Beschäftigungsmöglichkeiten als Sozialpädagoge. Zugunsten des Arbeitgebers kann berücksichtigt werden, dass der Arbeitnehmer im „**verkündigungsnahe**“ Bereich tätig ist und unmittelbar für die Glaubwürdigkeit der Kirche steht.

2. Bewertung der Entscheidung

Die Entscheidung überrascht eigentlich nicht, da der Kirchenaustritt seit jeher **als Kündigungsgrund an-**

erkannt ist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 02.07.2008 – 7 Sa 250/08, BeckRS 2008, 55651; VGH Baden-Württemberg, NZA-RR 2003, 629; BAG, NJW 1985, 2781). Aufgrund der vorausgegangenen „**Chefarzt-Entscheidung**“ des BAG (öAT 2012, 86) waren jedoch Zweifel aufgekommen, ob das BAG an seinen bisherigen Grundsätzen und an den Maßgaben des BVerfG aus dem Jahr 1985 (BVerfG, NJW 1986, 368) festhält oder nunmehr – im Anschluss an den EGMR (NZA 2011, 277 und 279) – eine unkalkulierbare und wenig kirchenspezifische Abwägungslösung befürwortet.

Nach dieser **Abwägungslösung des EGMR** sollte insbesondere das Recht des Arbeitnehmers auf Schutz seines Privatlebens aus Art. 8 EMRK zu berücksichtigen sein. Das BAG hat das durch den EGMR propagierte Abfindungserfordernis im Urteil vom 08.09.2011 (öAT 2012, 86) akribisch umgesetzt. Es hat entschieden, dass die zweite Ehe eines Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus nicht in jedem Fall seine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt. Der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe könne zwar einen Loyalitätsverstoß darstellen. Eine Kündigung sei aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Loyalitätsverstoß bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile im Einzelfall ein hinreichend schweres Gewicht habe. Zu Gunsten des Arztes wurde bei der Abwägung gewertet, dass das Krankenhaus auch nicht-katholische Chefarzte beschäftigt und dass das an sich untersagte Leben in nichtehelicher Gemeinschaft zuvor hingenommen wurde. Besonderes Gewicht hat das BAG dem durch Art. 6 GG geschützten **Interesse des Chefarztes und seiner Partnerin an geordneten familiären Verhältnissen** (= Eingehung einer neuen Ehe) eingeräumt (BAG, öAT 2012, 86).

II. Weitere Kündigungsgründe

Auskunft zu den Loyalitätserwartungen und deren kündigungsrechtliche Relevanz geben insbesondere die Loyalitätsrichtlinie der EKD bzw. die gliedkirchlichen Richtlinien und die katholische Grundordnung.

1. Grundlagen im Kirchenrecht

Die **Loyalitätsrichtlinie der EKD** vom 01.07.2005 (ABl. EKD 2005, S. 413) statuiert für jeden Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst die Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben sowie die Verpflichtung, sich loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten. Für Arbeitnehmer, die in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, werden weitergehende Verhaltensobliegenheiten, die sich auch auf das außerdienstliche Verhalten beziehen, festgelegt. Als mögliche Kündigungsgründe werden ausdrücklich der Austritt aus der evangelischen oder einer anderen Kirche, und eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnung, die eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche nach sich zieht, genannt. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen von Loyalitätsverstößen sind in

§ 5 der Richtlinie geregelt. Gemäß § 5 soll bei Nichtbefolgung der Anforderungen zunächst durch Beratung und Gespräch versucht werden, den Mangel zu beseitigen. Als letzte Maßnahme wird die außerordentliche Kündigung für zulässig erklärt.

Die katholische „**Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**“ (GrO, abgedruckt in NJW 1994, 1394) verlangt von katholischen Arbeitnehmern, 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 ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche nicht zu gefährden. Als kündigungsrelevante Loyalitätsverstöße werden das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche, der Abschluss einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe, kirchenfeindliche Handlungen (Gotteslästerung) und Kirchenaustritt gewertet. Die Einzelheiten sind unmittelbar der Grundordnung zu entnehmen. Art. 5 GrO nennt als mögliche Sanktionsmittel im Falle von Loyalitätsverstößen das klärende Gespräch, die Abmahnung, den formellen Verweis, die Versetzung oder Änderungskündigung und als äußerste Maßnahme die Kündigung.

Beide Regelungswerke enthalten somit je nach Adressatenkreis ein sehr differenziertes Sanktionssystem. Daher sollte vor jeglichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit Loyalitätsverstößen unbedingt der jeweilige Wortlaut herangezogen werden. Eine Kündigung, die ohne Beachtung der dortigen Verfahrensvorschriften ausgesprochen wird, kann unverhältnismäßig und damit unwirksam sein (BAG, NZA 2000, 208)!

2. Von der Rechtsprechung anerkannte Kündigungsgründe

Neben dem Kirchenaustritt haben sich folgende Fallgruppen in der Praxis herausgebildet:

- Der Ehebruch (BAG, NZA 2000, 208).
- Die kirchenrechtlich verbotene Eheschließung (BAG; öAT 2012, 86; BAG, NZA 2005, 1263; LAG Düsseldorf v. 12.06.2003 – 5 Sa 1324/02).
- Die kirchen- oder konfessionsfeindliche Betätigung (aktive Werbung einer Kindergärtnerin in einem evangelischen Kindergarten für eine andere Glaubensgemeinschaft, BAG, NZA 2001, 1136; Veröffentlichung von Artikeln im Internet, in denen Papst Benedikt XVI. in extremer Weise herabwürdigt wird, LSG Baden-Württemberg v. 21.10.2011 – L 12 AL 2879/09).
- Das öffentliche Eintreten gegen kirchliche Glaubensgrundsätze, zB in Fragen des Schwangerschaftsabbruchs (BAG v. 15.01.1986 – 7 AZR 545/85).
- Praktizierte Homosexualität (im außerdienstlichen Bereich ausgeübte homosexuelle Praxis eines im Dienst des Diakonischen Werkes einer evangelischen Landeskirche stehenden Konfliktberaters im Rahmen der Familienhilfe, BAG, NJW 1984, 1917; nicht ausreichend für eine Kündigung soll jedoch die latente, dh nicht praktizierte Homosexualität eines Arbeitnehmers im kirchlichen Dienst sein, vgl. LAG Baden-Württemberg, NZA 1994, 416).

Demgegenüber soll die **grobe Beleidigung** eines Vorgesetzten durch einen Hausarbeiter, der in einer in kirchlicher Trägerschaft stehenden Einrichtung beschäftigt ist, keinen Loyalitätsverstoß darstellen (LAG Düsseldorf v. 10.12.2008 – 12 Sa 1190/08).

Zu beachten ist, dass diese Beispiele aus der Rechtsprechung **nicht abschließend** sind. Ein Kündigungsgrund könnte bspw. auch darin gesehen werden, dass eine Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit trotz Abmahnung ein islamisches Kopftuch trägt (vgl. LAG Hamm, öAT 2012, 240). Zudem kann die zitierte Rechtsprechung nur als Richtschnur für die Beurteilung konkreter Einzelfälle dienen. Weder der Rechtsprechung noch den im Kirchenrecht (ohnein nur generalklauselartig) umschriebenen Loyalitätsverstößen können **absolute Kündigungsgründe** entnommen werden (so jetzt ausdrücklich BAG v. 25.04.2013, NZA 2013, 1131). Die Annahme absoluter Kündigungsgründe verbietet sich schon deshalb, weil bei der arbeitsgerichtlichen Überprüfung einer Kündigung wegen eines Loyalitätsverstoßes stets eine einzelfallbezogene Interessenabwägung durchzuführen ist.

Daneben ist stets auch an eine **Anfechtung** des Arbeitsvertrages wegen Irrtum oder arglistiger Täuschung zu denken. Dies gilt bspw. für den Fall, dass ein Mitarbeiter beim Einstellungsgespräch einen Kirchenaustritt verschweigt oder eine diesbezügliche Frage falsch beantwortet.

Für Kündigung oder Anfechtung wegen jeglicher Loyalitätsverstöße gilt: Wenn der Arbeitgeber bei der Einstellung oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses Kenntnis von einem Loyalitätsverstoß (bspw. Kirchenaustritt) erlangt und daraus keine Konsequenzen zieht, sondern erst viel später hierauf mit Kündigung oder Anfechtung reagiert, schmälert er damit seine Erfolgsaussichten erheblich. Das **Verbot widersprüchlichen Verhaltens** bindet auch den kirchlichen Arbeitgeber. Gleiches gilt für den **Arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**. Dieser kann es verbieten, bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern Loyalitätsverstöße zu dulden und so dann einen einzelnen Arbeitnehmer „herauszugreifen“ und diesen wegen desselben Loyalitätsverstoßes zu kündigen (vgl. LAG Düsseldorf v. 01.07.2010, BeckRS 2010, 70725). Es kommt aber auf die Umstände des Einzelfalls an.

Tendenzen der Liberalisierung werden sich mittelfristig auch im Kündigungsrecht auswirken. Wenn bspw. die Erzdiözese Freiburg in einer Handreichung für ihre Seelsorger empfiehlt, den nach einer Scheidung Wiederverheirateten nicht mehr den Zugang zu den Sakramenten zu verwehren, wird das für die Beurteilung einer auf die Wiederheirat gestützten Kündigung nicht folgenlos bleiben.

III. Hinweise für die Praxis

Der aktuellen Entscheidung des BAG können noch folgende Hinweise für die Praxis entnommen werden.

Jede einzelne kirchliche Einrichtung genießt den Schutz des Selbstbestimmungsrechts (Art. 137 III WRV) und ist daher zu Kündigungen wegen Loyalitätsverstößen berechtigt. Ohne Bedeutung ist, ob sich der **Betrieb einer kirchlichen Einrichtung substantiell von dem nicht-kirchlicher 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.

Loyalitätsverstöße können nicht nur die ordentliche Kündigung, sondern – bei **ordentlicher Unkündbarkeit** – auch die außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit rechtfertigen.

Der Loyalitätsverstoß muss **nicht schuldhaft** erfolgt sein. Entscheidend ist, ob infolge des Loyalitätsverstoßes die persönliche Eignung für die Mitarbeit im kirchlichen Dienst entfallen ist.

Die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen richtet sich allein nach den von der jeweiligen verfassten Kirche vorgegebenen Maßstäben. Ebenso ist es allein Sache der verfassten Kirche zu bestimmen, was als – ggf. schwerer – Loyalitätsverstoß anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, was die **Glaubwürdigkeit der Kirche** erfordert und ob eine Abstufung der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist eine dem Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit. An diese Vorgaben der verfassten Kirchen, die in Zweifelsfällen durch Rückfrage bei den Kirchenbehörden aufgeklärt werden müssen, sind die **staatlichen Arbeitsgerichte gebunden**.

Es gibt allerdings **keine absoluten Kündigungsgründe**, da in jedem Einzelfall eine Abwägung der kollidierenden Interessen und Verfassungsrechtsgüter unter besonderer Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses stattfinden muss.

Ob ein Loyalitätsverstoß auch dann uneingeschränkt als Kündigungsgrund anzuerkennen ist, wenn der Mitarbeiter eine „**verkündigungsferne**“ Tätigkeit ausübt, konnte das BAG offen lassen. Richtigerweise besteht die Kündigungsmöglichkeit gegenüber allen Mitarbeitern, es sei denn, die Kirche selbst hat die Loyalitätsbindungen für bestimmte Gruppen gelockert. So hat das BAG auch einem **geteilten Streikrecht**, das nach „verkündigungs-

nahen“ und „verkündigungsfernen“ Berufsträgern differenziert, eine Absage erteilt (NZA 2013, 448; vgl. dazu *von Tiling*, öAT 2013, 160).

Für die Qualifizierung einer Tätigkeit als verkündigungsnah kommt es **nicht darauf an**, ob durch die Tätigkeit oder in der Einrichtung „**religiöse Inhalte vermittelt werden**“. Entscheidend ist nur, ob nach kirchlichem Selbstverständnis ein bestimmtes Berufsbild dem Sendungsauftrag der Kirche dient.

Bei der **Abwägung** der beiderseitigen Interessen und insbesondere der kollidierenden Verfassungsrechtspositionen (Selbstbestimmungsrecht, Religionsfreiheit, Gewissensfreiheit, Berufsfreiheit) berücksichtigt das BAG folgende Umstände:

- Der Arbeitnehmer hat sich den Loyalitätserwartungen „**freiwillig unterworfen**“. Wenn er später seine Haltung gegenüber der Kirche ändert, liegt die Verantwortung für den dann auftretenden Konflikt bei ihm.
- Jedenfalls im Fall des Kirchenaustritts 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.“
- Zugunsten des Arbeitgebers fällt ins Gewicht, dass es für den gekündigten Arbeitnehmer regelmäßig auch **Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Kirche** und ihrer Einrichtungen gibt. Dies gilt namentlich für Sozialpädagogen, Ärzte, Schwestern usw. Der Arbeitnehmer kann sich nicht pauschal darauf berufen, kirchliche Träger hätten im Bereich sozialer Dienste „häufig ein Angebotsmonopol“. Allenfalls zugunsten von Kirchenmusikern, Chorleitern oder Diakonen wird man den eingeschränkten Arbeitsmarkt außerhalb der Kirche berücksichtigen können (so EGMR, NZA 2011, 279).

Kündigungen wegen Loyalitätsverstößen führen nicht zu einem Konflikt mit dem **AGG**. Es liegt zwar eine Benachteiligung wegen der Religion vor. Diese Benachteiligung ist jedoch gerechtfertigt.

Bei außerordentlichen Kündigungen ist die zweiwöchige **Kündigungserklärungsfrist des § 626 II BGB** einzuhalten. Ob im Fall des Kirchenaustritts ein Dauertatbestand vorliegt, konnte das BAG offenlassen. Bei dauernder Leistungsunfähigkeit oder Eignungsmängeln sieht das BAG einen „**Dauertatbestand**“ mit der Folge, dass die Kündigungserklärungsfrist eingehalten ist, wenn bis in die letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung der Dauertatbestand angehalten hat und damit die Störung des Arbeitsverhältnisses noch nicht abgeschlossen war (BAG, öAT 2010, 88). Da sowohl für den Kirchenaustritt als auch für andere Loyalitätsverstöße eindeutige Aussagen des BAG fehlen, sollte der Arbeitgeber im Zweifel nicht von einem Dauertatbestand ausgehen, sondern eine außerordentliche Kündigung vorsorglich innerhalb der Zweiwochenfrist aussprechen. ■