

# Katholische Bischöfe lockern Sanktionen bei Loyalitätspflichtverletzungen

**Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts** ■ Am 27.04.2015 haben die katholischen Bischöfe mit überwiegender Mehrheit Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen.<sup>1</sup> Die wichtigste Änderung betrifft die Lockerung der Sanktionen bei Loyalitätspflichtverletzungen, insbesondere bei Eingehen einer kirchlich ungültigen Ehe und Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Wiederheirat nach Ehescheidung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft sollte daher für pädagogische Fachkräfte in katholischen Kindertagesstätten kein Kündigungsgrund mehr sein.



**Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch**

lehrt Arbeits-, Sozial- und Familienrecht an der Fakultät für Soziale Arbeit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Die Loyalitätspflichten im Bereich der katholischen Kirche sind in Art. 3 – 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) geregelt. Die Grundordnung ist erstmals zum 1. Januar 1994 in fast allen (Erz-)Diözesen in Deutschland in Kraft getreten.<sup>2</sup> Die jetzt beschlossenen Änderungen müssen zur Rechtswirksamkeit wiederum von jedem Bischof in seinem Bistum als Gesetz in Kraft gesetzt werden. Die Neuregelung tritt am 01.08.2015 in Kraft.<sup>3</sup> Die Bischöfe der Diözesen Eichstätt, Passau und Regensburg haben Bedenken gegen die Neuregelung und wollen die Änderungen (noch) nicht in Kraft setzen.<sup>4</sup>

» Die bisherigen Regelungen suggerierten eine Strenge, die in der Praxis nicht mehr existierte.«

## Ziele der Reform

Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe, die die Änderungen vorbereitet hat, Kardinal Rainer Maria Wölki,<sup>5</sup> hat in einem Interview mit KNA die Ziele der Änderung wie folgt formuliert:

- Beachtung der gelebten Rechtspraxis. Die bisherigen Regelungen suggerierten eine Strenge, die in der Praxis nicht mehr existierte.

- Eine gewisse Neubewertung des arbeitsrechtlichen Umgangs mit wieder verheiratet Geschiedenen und eingetragenen Lebenspartnerschaften.
- Aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts zum Streikverbot<sup>6</sup> war die organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in die Strukturen des sogenannten Dritten Weges erforderlich und das gewerkschaftliche Zugangsrecht war zu regeln (Art. 6 Abs. 2 – 4 GrO n.F).

## Loyalitätspflichten im Bereich der Kirchen

Nach dem **Selbstverständnis der Kirchen** werden Mitarbeiter/innen in Arbeitsverhältnissen gemäß § 611 BGB beschäftigt, um den Sendungsauftrag der Kirche zu erfüllen. Sie bilden eine Dienstgemeinschaft (Art. 1 GrO). Der Auftrag wird in einzelnen Dienstordnungen noch genauer beschrieben.<sup>7</sup>

Zu den Besonderheiten von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Einrichtungen gehört, dass kirchliche Anstellungsträger von ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen kirchenspezifische Loyalitätspflichten verlangen können, die sich auch auf die persönliche Lebensführung beziehen, um den Sendungsauftrag glaubwürdig erfüllen zu können. Die Rechtsgrundlagen dafür sind die Religionsfreiheit in Art. 4 Grundgesetz (GG) sowie Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV), der den Religionsgesellschaften das Recht einräumt, ihre Angelegenheiten im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes selbst zu ordnen und zu verwalten (Selbstbestimmungsrecht der Kirchen).

## Bestätigung durch die Rechtsprechung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner grundlegenden Entscheidung vom 04.06.1985<sup>8</sup> das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen für die Formulierung von Loyalitätsobliegenheiten bestätigt.<sup>9</sup> Mit der Entscheidung vom 22.10.2014,<sup>10</sup> in der es um die Frage der Verfassungswidrigkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Chefarztes in einem kirchlichen Krankenhaus wegen Wiederheirat nach Ehescheidung ging, hat das BVerfG nach fast 30 Jahren seine Rechtsprechung von 1985 weitgehend bestätigt, aber auch die Notwendigkeit der Abwägung im Hinblick auf die Grundrechte der betroffenen Beschäftigten gefordert. Zuvor hatte schon der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 23.09.2010 im Fall der Kündigung eines Kirchenmusikers (Schüth) wegen ehewidrigen Verhaltens eine Verletzung von Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) festgestellt und die fehlende Abwägung mit den Grundrechten des Mitarbeiters gerügt.<sup>11</sup>

» Sie musste sich Unglaublichkeit im Sinne ihrer Botschaft vorwerfen lassen ...«

## Ruf nach Reformen

Seit vielen Jahren steht die katholische Kirche wegen ihrer Loyalitätsanforderungen, insbesondere der Kündigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bei Eingehen einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe (Eheschließung nach Scheidung) und bei Eingehen einer eingetragenen

Lebenspartnerschaft in der Kritik. Im Hinblick auf die gesellschaftlichen Veränderungen durch eine hohe Anzahl von Ehescheidungen<sup>12</sup> sowie der zunehmenden rechtlichen und gesellschaftlichen Akzeptanz von eingetragenen Lebenspartnerschaften<sup>13</sup> stand die katholische Kirche erheblich unter öffentlichem Druck. Sie musste sich Unglaubwürdigkeit im Sinne ihrer Botschaft vorwerfen lassen wegen ihres unbarmherzigen Handelns durch Ausspruch einer Kündigung bei Wiederheirat nach Ehescheidung.<sup>14</sup>

### Die konkreten Änderungen

**Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses** blieb nahezu unverändert und regelt die Pflichten des Dienstgebers bei der Einstellung. Pastoral und katechetische **sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben** kann er nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört. Das heißt, im erzieherischen Bereich können in begründeten Fällen auch Personen beschäftigt werden, die der katholischen Kirche nicht angehören.

» Inhalt der bisherigen und der neuen Ordnung ist, dass die Kündigung nur als letzte Maßnahme in Betracht kommt ...«

### Art. 4 Loyalitätsobliegenheiten – Abgestufte Loyalitätsobliegenheiten

Wie bisher werden die Erwartungen an die Loyalitätsanforderungen der Mitarbeiter/innen differenziert, formuliert für katholische Mitarbeiter/innen, nicht katholische christliche Mitarbeiter/innen, nichtchristliche Mitarbeiter/innen, alle Mitarbeiter/innen (Abs. 1 – 4).

Von katholischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst (hier wurde der erzieherische Dienst nun herausgenommen) sowie bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung (dieser Passus wurde neu aufgenommen) tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt *in der Regel* auch

für leitende Mitarbeiter/innen sowie für Mitarbeiter/innen im erzieherischen Dienst (dieser Passus wurde neu eingefügt und erhöht das Anforderungsprofil für Beschäftigte im erzieherischen Dienst.

### Art. 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

Die wesentlichen Änderungen betreffen die Folgen bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten. Inhalt der bisherigen und der neuen Ordnung ist, dass die Kündigung nur als letzte Maßnahme in Betracht kommt (Abs. 1 S. 2). Zuvor ist durch Beratung zu prüfen, wie der Mangel beseitigt werden kann bzw. wie durch Gespräch oder Abmahnung, formellen Verweis oder andere Maßnahme (Versetzung, Änderungskündigung) dem Obliegenheitsverstoß begegnet werden kann.

Abs. 2 bestimmt nun, dass für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinne von Art. 4 als schwerwiegend angesehen werden, die in Nr. 1a – d **für alle** Mitarbeiter/innen formuliert sind (wie das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche, z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass); und die in Nr. 2a – d **für katholische** Mitarbeiter/innen formuliert sind:

- a) Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind ...
- c) 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; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sowie bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Nr. 2c) entsprechende Anwendung.

### Bewertung

Das Eingehen einer kirchenrechtlich **ungültigen Ehe** und das Eingehen einer **eingetragenen Lebenspartnerschaft** werden **weiterhin als schwerwiegender Loyalitätsverstoß** für eine Kündigung gewertet, **aber nur dann**, 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.

» Mit dem neu eingeführten Begriff »einer sonstigen schriftlich erteilten Beauftragung« haben sich die Bischöfe eine Hintertüre offengelassen.«

Die Formulierung ist extrem kompliziert und juristisch problematisch geregelt, weil die Umsetzung in der Praxis schwer zu handhaben sein wird. Die Kompliziertheit der Regelung kann sich insoweit als Vorteil ergeben, dass eine Kündigung dadurch an sehr hohe Hürden geknüpft wird. Die objektive Eignung für ein Ärgernis soll als abstrakter Gefährdungstatbestand verstanden werden und die berufliche Stellung oder die übertragene Aufgabe betreffen.<sup>15</sup> Unklar bleibt, welche das sind. Nach der Systematik der Neuregelung, die die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in leitender Funktion nicht ausschließt, müssten Leiter/innen von Kindertagesstätten nun auch bei Wiederheirat nach Ehescheidung oder Eintragen einer Lebenspartnerschaft weiterbeschäftigt werden können. Mit dem neu eingeführten Begriff »einer sonstigen schriftlich erteilten Beauftragung« haben sich die Bischöfe eine Hintertüre offengelassen, bestimmte Berufsgruppen dem pastoralen Dienst gleichzustellen (Art. 5 Abs. 2 Nr. 2c). Gedacht ist hier wohl an Ehe-, Familien- und Lebensberater/innen. Bisher ist nicht bekannt, dass Leiter/innen von Kindertagesstätten eine solche Beauftragung haben.

Abs. 3 bestimmt für den Fall, dass nach Abs. 2 ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vorliegt, die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der **Abwägung der Einzelfallumstände** abhängig ist, die exemplarisch genannt werden, wie Alter, Beschäftigungsdauer u.a.

Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im pastoralen Dienst schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstößes die Weiterbeschäftigung **in der Regel aus**. Von einer Kündigung kann in diesen Fällen wie auch beim Kirchenaustritt ausnahmsweise abgesehen werden.

Die **Einrichtung einer zentralen Stelle (Abs. 4)** in jedem Bistum oder in mehreren Bistümern zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung macht die Anwendung noch komplizierter.

## Fazit und Praxishinweise

Es ist unbestritten, dass in einer kirchlichen Einrichtung die Erfüllung des Sendungsauftrags spürbar sein muss. Die religiöse Dimension macht den Unterschied (BVerfG vom 22.10.2014). In Anbetracht der hohen Fachlichkeit kirchlicher Dienste kann das Privatleben von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen dazu relativ wenig beitragen. Gefordert ist der Träger. Mit einer einfachen Maßnahme könnte das religiöse Profil verbessert werden: Der Gemeindepfarrer besucht einmal wöchentlich den Kindergarten für 1 Stunde. Gemeinsam mit den Fachkräften gestalten sie ein Gespräch mit den Kindern. Da im Kindergartenbereich nicht nur der Sendungsauftrag der Kirche, sondern auch der Erziehungs- und Bildungsauftrag zu erfüllen ist, ist es nicht die Aufgabe der erzieherischen Fachkräfte, das kirchliche Profil alleine zu gewährleisten. Hier sollte die Kirche pastoral und katechetisch ausgebildete Fachkräfte in jeder Kindertagesstätte einsetzen. Die Änderung der Grundordnung enthält mit der deutlichen Einschränkungen der Kündigungsmöglichkeiten für geschieden und wieder verheiratete Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter/innen in eingetragener Lebenspartnerschaft Verbesserungen. Wichtig ist nun, dass diese Verbesserungen in der Praxis umgesetzt werden. Für die Rechtssicherheit der Mitarbeiter/innen hat die Änderung leider nicht die nötige Klarheit gebracht. Mitarbeiter/innen, die betroffen sind, sollten die Kirche beim Wort nehmen und ihre Glaubwürdigkeit einfordern und sich nicht aus dem Arbeitsverhältnis drängen lassen. ■

### Fußnoten

1. Der Text der neuen Grundordnung kann unter [www.dbk.de](http://www.dbk.de) heruntergeladen werden.
2. Adolf Thiel: Das Wächteramt der Mitarbeitervertretung nach der Grundordnung mit Hinweis auf die Inkraftsetzungen in den einzelnen Diözesen in Fußnote 1, ZMV 2014, 4 – 9; die Diözese



Abb. 1: Die Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeiter/innen werden wie bisher differenziert formuliert.

3. *Fulda hat die GrO erst zum 01.01.1995 in Kraft gesetzt*, ZMV 1995, 28; *Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Fulda vom 14.12.2014*, 102 ff.
4. *Die Inkraftsetzung ist in den meisten Bistümern bereits erfolgt*, im Erzbistum München, ABL für das Erzbistum München und Freising Nr. 7 vom 30.06.2015, 178, 183; vgl. die umfassenden Erläuterungen von Joachim Eder, *Änderungen im Loyalitätsrecht der Katholischen Kirche*, ZTR (Zeitschrift für Tarifrecht) 7/2015, 379-386.
5. *Matthias Drobinski*, Süddeutsche Zeitung vom 16.07.2015.
6. *Interview von Kardinal Rainer Maria Wölki mit KNA (Kirchliche Nachrichtenagentur) vom 05.05.2015*, als pdf abrufbar am Ende der Pressemitteilung vom 05.05.2015 Nr. 072 unter [www.dbk/Presse/Archiv.de](http://www.dbk/Presse/Archiv.de); in diesem Sinne auch Hans Langendörfer SJ, in: *Stimmen der Zeit* Heft 7, Juli 2015, 433 f.
7. *Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11*, ZMV 2013, 171 – 176.
8. *Vgl. exemplarisch Dienstordnung für die pädagogisch tätigen Beschäftigten in den Tageseinrichtungen für Kinder in der Erzdiözese Freiburg vom 03.08.2010*, zuletzt geändert am 02.04.2014 (Abl. S. 310).
9. *Az: 2 BvR 1703, 1718/83, 2 BvR 856/84*, NJW 1986, 367 – 371.
10. *Nähere Ausführungen dazu: Renate Oxenhecht-Witzsch, Loyalitätspflichten im kirchlichen Dienst*, ZMV 5/2010, S. 248 – 250; dies. *Loyalitätspflichten aus katholischer Perspektive*, ZMV 1/2015, S. 8 – 10.
11. *2 BvR 661/12*, abgedruckt in ZMV 2015, 43 – 50.
12. *Pressemittteilung des EGMR vom 23.09.2010*, [www.coe.int](http://www.coe.int), ZMV 2010, 248 – 250.
13. *Die Scheidungsrates hat zwar seit dem Jahr 2000 mit 194.408 und 166.199 im Jahr 2014 abgenommen, aber immer noch einen sehr hohen Stand. Der Rückgang ergibt sich auch aus dem Rückgang der Eheschließungen von 418.550 im Jahr 2000 auf 373.655 im Jahr 2013*, vgl. [www.destatis.de](http://www.destatis.de).
14. *Das Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16.02.2001*, BGBl I S. 266 ff., ist am 01.01.2002 in Kraft getreten und vom BVerfG für verfassungsgemäß angesehen worden, BVerfG vom 17.07.2002 – 1 BvF 1/01, 1 BvF 2/01.
15. *Vgl. Hartmut Kress, Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialrechtlich vertretbar? – Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten*, 2014, 80 – 94; Sebastian Müller, *Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und individuelles Arbeitsrecht – Eine menschenrechtliche Bewertung*, Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper Nr. 29, April 2015.
16. *Martin Fuhrmann, Kleine Einführung in die neue Grundordnung, neue caritas 2015*, 27 – 29.