

---

## **Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

Die Grundordnung (GO) verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein loyales Verhalten gegenüber der katholischen Kirche. Das Recht die Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu verlangen ergibt sich aus dem in der Verfassung garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, das der Kirche das Recht gibt die Arbeitsverträge entsprechend zu gestalten.

Die kirchenspezifischen Anforderungen sind in den Artikeln 4 und 5 der GO konkretisiert und beziehen sich auf das allgemeine dienstliche und außerdienstliche Verhalten der Mitarbeiter. Die Verpflichtung die Obliegenheiten der Grundordnung zu befolgen, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag und § 5 AVO/§ 1 AVR. Mit der Unterschrift bestätigt der kirchliche Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der Katholischen Kirche und somit der Grundordnung ausrichtet.

Erfüllt ein kirchlicher Mitarbeiter die Anforderungen der Grundordnung nicht (mehr), so kann der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, jedoch nicht sofort.

### **Die Beratungspflicht des Dienstgebers nach Artikel 5 Abs. 1 GO**

Nach 5 Abs. 1 GO hat der Dienstgeber die abgestuften Sanktionsmöglichkeiten zu beachten. Eine Kündigung darf nur „ultima ratio“ sein. Das heißt, eine Kündigung kommt nur als letzte Maßnahme in Betracht. Bevor der Dienstgeber eine Kündigung ausspricht, hat er zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme ausreicht und geeignet ist, den Mangel (das Beschäftigungshindernis) auf Dauer zu beseitigen (Artikel 5 Abs. 1 GO).

Es stellt sich die Frage, ob die Beratungspflicht des Artikel 5 Abs. 1 GO auch bei schwerwiegenden Verstößen nach Artikel 5 Abs. 2 GO (z.B. Kirchenaustritt) gilt.

## **„Schwerwiegende“ Obliegenheitsverletzungen nach Artikel 5 Abs. 2 GO**

Sinn und Zweck der Beratungspflicht ist, dass der Dienstgeber dem Dienstnehmer die Möglichkeit gibt das Beschäftigungshindernis zu beseitigen.

Eine Kündigung soll vermieden werden. Bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten macht ein Beratungsgespräch aber nur Sinn, wenn das Beschäftigungshindernis auch tatsächlich beseitigt werden kann. Ist das nicht möglich, so ist ein beratendes Gespräch zwecklos.

## **Weiterbeschäftigung nach Artikel 5 Abs. 3 GO**

Das Beratungsgespräch muss in diesen Fällen mit einer anderen Zielrichtung geführt werden<sup>1</sup>. Bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen ist gemäß Artikel 5 Abs. 3 Satz 2 GO zu prüfen, ob „schwerwiegende Gründe des Einzelfalles“ eine Kündigung ausnahmsweise als unangemessen erscheinen lassen.

Das bedeutet, dass der Dienstgeber bei allen Loyalitätsverstößen zunächst das Gespräch mit dem Dienstnehmer suchen muss, bevor er das Arbeitsverhältnis kündigt.

Bei „einfachen“ Verstößen hat er in einem Gespräch darauf hinzuwirken, dass der Dienstnehmer das Beschäftigungshindernis beseitigt. Bei schwerwiegenden Verstößen kann er durch ein Beratungsgespräch aufklären, ob ausnahmsweise auf eine Kündigung verzichtet werden kann.

## **Weiterbeschäftigung nach Artikel 5 Abs. 4 GO**

Außerdem ist bei Obliegenheitsverletzungen der Grad der Verantwortlichkeit für den Verkündigungsauftrag und die Religionszugehörigkeit der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des betreffenden Mitarbeiters zu beachten.

An Mitarbeiter/innen aus dem pastoralen, katechetischen und erzieherischen Bereich werden aufgrund der Vorbildfunktion strengere Anforderungen gestellt (Artikel 4 und 5 Grundordnung des kirchlichen Dienstes).

Von einer Kündigung kann nur abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen (Artikel 5 Abs. 3 Satz 2 GO).

Bei Mitarbeiter/innen, die *keine* pastoral, katechetisch oder leitenden Funktionen haben und auch nicht aufgrund einer Missio canonica tätig sind, hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab.

---

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 16.09.1999 – 2 AZR 712/98

## Kriterienkatalog nach Artikel 5 Abs. 4 GO

Bei Loyalitätsverletzungen dieser Mitarbeiter/innen sind nach Artikel 5 Abs. 4 insbesondere folgende Kriterien zu prüfen:

- Das Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung
- Die Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft
- Die Art der Einrichtung, in der der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin tätig ist
- Der Charakter der übertragenen Aufgabe
- Die Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag
- Die Stellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in der Einrichtung und
- Art und Gewicht der Obliegenheitsverletzung.

Es ist vor allem zu untersuchen, ob die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt hat.

## Rechtsfolgen

Beachtet der Dienstgeber die abgestuften Sanktionsmöglichkeiten nicht und spricht er ohne weitere Prüfung eine Kündigung aus, so verstößt er gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Rechtsfolge ist, dass eine außerordentliche Kündigung unwirksam und eine ordentliche Kündigung sozialwidrig ist.

Nach dem **BAG**<sup>2</sup> bindet ein Arbeitgeber sich selbst, wenn er in einer Dienstanweisung im Einzelnen festlegt, wie er auf bestimmte Pflichtverstöße des Arbeitnehmers zu reagieren beabsichtigt. Er muss sich im konkreten Fall an das in der Dienstanweisung festgelegte Verfahren halten. Artikel 5 Abs. 1 GO ist als eine solche interne kündigungsrelevante Dienstanweisung anzusehen.

### Prüfungsschema „Loyalitätsverstoß“:

- (1) Erfüllt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter (noch) die Beschäftigungsanforderungen der kirchlichen Grundordnung? Liegt ein Loyalitätsverstoß vor?
- (2) Kann das Beschäftigungshindernis durch Beratung beseitigt werden?  
Grundsatz: Kündigung als letzte Maßnahme („ultima ratio“), Artikel 5 Abs. 1 GO
- (3) Ist der Loyalitätsverstoß schwerwiegend? Artikel 5 Abs. 2 GO
- (4) In welchem Bereich ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig?  
Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter im pastoralen, katechetischen oder erzieherischen Dienst tätig oder hat sie/er eine Missio canonica)?

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 16.09.1999 – 2 AZR 712/98

(5) Bei schwerwiegendem Verstoß einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters aus dem pastoralen, katechetischen oder erzieherischen Dienst oder mit einer Missio canonica:

Grundsatz: Eine Weiterbeschäftigung ist nicht möglich (Art. 5 Abs. 3 S. 1 GO).

Ausnahme: Schwerwiegende Gründe des Einzelfalles lassen eine Kündigung als unangemessen erscheinen (Artikel 5 Abs. 3 S. 2 GO).

(6) Bei allen anderen Mitarbeiter/innen hängt eine Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab (Artikel 5 Abs. 4 GO).

(7) Eine Weiterbeschäftigung ist gem. Artikel 5 Abs. 5 GO ausgeschlossen bei:

- Kirchenaustritt

- ungültiger Ehe, die unter öffentlichen Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).