

Erläuterungen zu § 5 EKD-Loyalitätsrichtlinie

Dezernat 34 (Juhl)

Stand: 01.11.2017

Auszug aus der nichtamtlichen Begründung der EKD

Absatz 1 enthält unverändert das sachlich gebotene und gestufte Verfahren, das von Beratung und Gespräch bis zur Ermahnung und Abmahnung reicht, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchliche Anforderungen aus dieser Richtlinie nicht mehr erfüllen oder gegen Loyalitätspflichten verstoßen.

Absatz 2 regelt ebenfalls unverändert, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Da es im deutschen Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe gibt, ist jede Kündigung eine Abwägungsentscheidung. Bei der Abwägung hat die aktive Abwendung von der Kirche durch Austritt ein hohes Gewicht. Im Rahmen der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, ob anstelle einer fristlosen außerordentlichen Kündigung eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit in Erwägung gezogen werden kann.

Durch die Formulierung "ohne (anschließend) die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung evangelischer Freikirchen zu erwerben", wird zum Ausdruck gebracht, dass Zeit für die Gestaltung von Übergängen oder zur Neuorientierung eingeräumt werden kann. Auch der Austritt aus einer anderen christlichen Kirche während des Dienstverhältnisses ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

§ 9 Absatz 2 des AGG bestimmt, dass die Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten "ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen" können. Ein deutlich illoyales Verhalten inner- oder außerhalb des Dienstes stellt daher einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar und ist geeignet, eine (außerordentliche) Kündigung zu begründen. Im Zweifel ist es die Aufgabe der verfassten Kirche zu klären, ob ein Verhalten einen Loyalitätspflichtverstoß oder eine grobe Missachtung der Kirche darstellt.

.....

