

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland
und der Freikirchen
und alle Fachverbände

**Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.**

Geschäftsstelle der
Arbeitsrechtlichen Kommission
www.arkdd.de

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 65211-1389
geschaeftsstelle.ark@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, den 31. Januar 2025

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR.DD)

hier:

**A. Veröffentlichung des Beschlusses
des Schlichtungsausschusses
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland (ARK.DD)**

vom 19. Dezember 2024

**gemäß § 14 Abs. 8 der Ordnung vom 7. Juni 2001
in der Fassung vom 21. Dezember 2021**

B. Inkrafttreten

C. Erläuterungen des Vorsitzenden

Registergericht:
Amtsgericht
Berlin (Charlottenburg)
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in
der Tiefgarage

Zu A: Beschluss des Schlichtungsausschusses vom 19. Dezember 2024 (S. 2)

Zu B: Inkrafttreten (S. 2)

Zu C: Erläuterungen des Vorsitzenden (S. 3ff.)

**Der Schlichtungsausschuss
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland**

beschließt:

A. Beschluss zu § 32 Abs. 2 AVR.DD

§ 32 Abs. 2 AVR.DD erhält folgende Fassung:

„(2) ¹Ein wichtiger Grund kann insbesondere bei schweren Vertrauensbrüchen, schweren Verstößen gegen die staatliche Rechtsordnung, schweren Verstößen gegen die Loyalitätspflichten nach § 1 Abs. 2 und 3 und bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen AVR ergebenden Dienstpflichten vorliegen. ²Gleiches gilt für einen Austritt aus der evangelischen Kirche ohne einen damit verbundenen Eintritt in eine andere Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen, sofern die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Selbstverständnisses der Evangelischen Kirche darstellt (z. B. bei Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil). ³Ist ein wichtiger Grund im Sinne der Sätze 1 und 2 gegeben, kann eine außerordentliche Kündigung nur dann ausgesprochen werden, wenn mildere Mittel, insbesondere eine Abmahnung, nicht in Betracht kommen.“

B. Inkrafttreten

Gemäß § 14 Abs. 8 S. 2 der Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland i. d. F. v. 21. Dezember 2021 tritt dieser Beschluss mit Veröffentlichung am 31. Januar 2025 in Kraft.

C. Erläuterungen des Vorsitzenden

1. Sachverhalt

Mit Schreiben vom 4. März 2020 rief die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuss mit dem Antrag an, § 32 Abs. 2 AVR.DD ersatzlos zu streichen. Die Vorschrift hatte zum damaligen Zeitpunkt folgende Fassung:

„(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.“

Die Dienstgeberseite lehnte in ihrer Stellungnahme vom 30. April 2020 die ersatzlose Streichung des § 32 Abs. 2 AVR.DD ab.

Der Schlichtungsausschuss beschloss in seiner Sitzung vom 19. Dezember 2024 mehrheitlich, dass § 32 Abs. 2 AVR.DD künftig wie folgt gefasst wird:

„(2) Ein wichtiger Grund kann insbesondere bei schweren Vertrauensbrüchen, schweren Verstößen gegen die staatliche Rechtsordnung, schweren Verstößen gegen die Loyalitätspflichten nach § 1 Abs. 2 und 3 und bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen AVR ergebenden Dienstpflichten vorliegen. Gleiches gilt für einen Austritt aus der evangelischen Kirche ohne einen damit verbundenen Eintritt in eine andere Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen, sofern die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Selbstverständnisses der Evangelischen Kirche darstellt (z.B. bei Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil). Ist ein wichtiger Grund im Sinne der Sätze 1 und 2 gegeben, kann eine außerordentliche Kündigung nur dann ausgesprochen werden, wenn mildere Mittel, insbesondere eine Abmahnung, nicht in Betracht kommen.“

Damit war zugleich der Antrag der Dienstnehmerseite, § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. ersatzlos zu streichen, erledigt.

2. Begründung

a) Der Schlichtungsausschuss konnte sich mehrheitlich dem Antrag der Dienstnehmerseite, § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. ersatzlos zu streichen, nicht anschließen. Aus der Sicht des Vorsitzenden sprechen gegen eine Streichung folgende Erwägungen:

aa) Kirchengaustritt

Nach Auffassung der Antragsteller führt die Regelung des § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. zu einer durch § 9 Abs. 1 AGG nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von vergleichbaren Beschäftigtengruppen. Dem ist für die bisherige Fassung zuzustimmen. Eine ersatzlose Streichung der Vorschrift würde jedoch über das Ziel, die erstrebte Gleichbehandlung herzustellen, hinauschießen.

Die Frage, ob ein Kirchengaustritt die Kündigung des Dienstverhältnisses eines in einer verfassten Kirche oder einer ihrer Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmers rechtfertigt, ist aktuell (erneut) Gegenstand eines Verfahrens beim Europäischen Gerichtshof (Az. C-258/24). Die Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 1. Februar 2024 – 2 AZR 196/22 (A)) betrifft hierbei ausschließlich die Fallgestaltung, dass die beklagte kirchliche Einrichtung die Einstellung nicht von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft abhängig gemacht hatte. Ausschließlich für diesen Fall vertritt das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, der Austritt aus der fraglichen Kirche könne die Kündigung des ehemals kirchengzugehörigen Beschäftigten ohne Hinzutreten besonderer Umstände nicht rechtfertigen. Wenn die Kirche bei der Einstellung keine

Kirchenzugehörigkeit verlange, dann führe die Annahme, der Austritt aus der Kirche könne eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, zu einer nach Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung.

Darf der Dienstgeber hingegen die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft abhängig machen, so ist eine Ungleichbehandlung im Sinne der Richtlinie gerade nicht gegeben, wenn der Dienstgeber den Bestand des Arbeitsverhältnisses an eine fortbestehende Zugehörigkeit zur fraglichen Kirche knüpft. Hierbei genügt es nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (EuGH 17. April 2018 – C-414/16 und BAG 25.10.2018 – 8 AZR 501/14 <Egenberger>; EuGH 11. September 2018 – C-68/17 und BAG 20. Februar 2019 – 2 AZR 746/14 <Chefarzt>) allerdings nicht, dass der Dienstgeber die Zugehörigkeit zur fraglichen Kirche allein in Ausübung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche oder Organisation ohne Bezug zur konkreten Tätigkeit fordert. Stellt aber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft bei der Einstellung des Dienstnehmers eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation dar, dann darf der Dienstgeber eine fortbestehende Zugehörigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlangen.

Hieraus folgt, dass die aktuelle Rechtslage im Falle einer ersatzlosen Streichung der Vorschrift genauso unzutreffend abgebildet würde, wie dies aufgrund der bestehenden Fassung der Vorschrift der Fall ist. Denn hinsichtlich derjenigen Beschäftigten, von denen der Dienstgeber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft verlangen darf, würde die Vorschrift die beabsichtigte Hinweis- und Warnfunktion nicht erfüllen.

bb) Sonstige Kündigungsgründe

Nach Auffassung der Antragsteller sind die sonstigen in § 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. aufgeführten Kündigungsgründe zu streichen, weil sie nicht dem Gebot der Normenklarheit und Bestimmtheit entsprechen. Den Antragstellern ist hierbei einzuräumen, dass die in der bisherigen Fassung der Norm verwendeten Begriffe zum Teil nicht den Anforderungen an eine ausreichende Bestimmtheit und Klarheit genügen. Dies rechtfertigt aber keine ersatzlose Streichung der Vorschrift.

Die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe ist bei der Normsetzung vielfach unerlässlich. So macht § 626 Abs. 1 BGB die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung vom Vorliegen eines wichtigen Grundes abhängig. Trotz der Unbestimmtheit dieses Tatbestandsmerkmals ist die Vorschrift nicht verfassungswidrig. Denn durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat das Merkmal des wichtigen Grundes eine hinreichend klare Kontur erhalten. So ist zunächst zu prüfen, ob ein Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Sodann wird untersucht, ob bei Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist (vgl. nur BAG 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 15). Hiernach können nur schwerwiegende Störungen des vertraglichen Austauschverhältnisses eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

§ 32 Abs. 2 AVR.DD a.F. zielte darauf ab, das Merkmal des „wichtigen Grundes“ weitergehend zu konkretisieren. Dieses Anliegen ist im Grundsatz zutreffend und sinnvoll. In der bisherigen Fassung der Vorschrift ist die angestrebte Konkretisierung allerdings nur unvollkommen gelungen. Hieraus folgt aber nicht die Notwendigkeit, die Vorschrift zu streichen. Denn eine ersatzlose Streichung würde auf ein „Weniger“ an Bestimmtheit und Rechtsklarheit hinauslaufen als eine sinnvolle Neufassung der Vorschrift.

b) Dem mehrheitlich gefassten Beschluss des Ausschusses, § 32 Abs. 2 AVR.DD neu zu fassen, liegen aus der Sicht des Vorsitzenden folgende Erwägungen zugrunde:

aa) Kirchenaustritt

Die Neufassung verfolgt das Ziel, die Regelung betr. die Rechtsfolgen des Kirchenaustritts unionsrechtskonform auszugestalten. Nach § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG stellt eine Ungleichbehandlung wegen der Religion einer Person keine verpönte Diskriminierung dar, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine

wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der jeweiligen Organisation darstellt. Diesen Wortlaut greift § 32 Abs. 2 Satz 2 AVR.DD n.F. auf. Hiernach kann der Kirchenaustritt künftig eine außerordentliche Kündigung nur noch dann rechtfertigen, wenn die Tätigkeit des Beschäftigten so ausgestaltet ist, dass der Dienstgeber die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche unionsrechtlich fordern darf.

Welche Tätigkeiten hierzu gehören, wird durch die Rechtsprechung konkretisiert werden. Um die Regelung handhabbarer zu machen, werden in einem Klammerzusatz Tätigkeiten aufgeführt, bei denen der Dienstgeber die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland voraussetzen darf. Der Wortlaut ist hierbei § 4 Abs. 2 Satz 1 der Mitarbeiterrichtlinie vom 20. Januar 2024 nachgebildet. In Anlehnung an § 4 Abs. 1 Satz 2 der Richtlinie bestimmt die neugefasste Vorschrift außerdem, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche dann nicht eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, wenn der Beschäftigte in eine andere Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen eintritt. Die ACK-Klausel geht auf einen Vorschlag der Dienstgeberseite zurück; die Aufnahme der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erfolgte auf Vorschlag der Dienstnehmerseite.

bb) Sonstige Kündigungsgründe

Die Regelung zu den sonstigen Kündigungsgründen unterscheidet zwischen der staatlichen und der kirchlichen Rechtsordnung. Schwere Vertrauensbrüche und sonstige schwere Verstöße gegen die staatliche Rechtsordnung können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Insoweit gilt für die Dienstverhältnisse der Diakonie nichts anderes als für die Arbeitsverhältnisse der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Welche Verstöße hierzu zählen, ist durch die Rechtsprechung hinreichend konkretisiert.

Für die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie gilt ergänzend, dass auch schwere Verstöße gegen die Loyalitätspflichten nach § 1 Abs. 2 und 3 und sonstige grobe Verletzungen der sich aus den AVR.DD ergebenden Dienstpflichten zu einer außerordentlichen Kündigung führen können. Die erste Fallgruppe hebt die Loyalitätspflichten gegenüber den diakonischen Dienstgebern hervor. Sie greift die Regelung in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG auf, wonach die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen von den für sie arbeitenden Personen verlangen können, sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation zu verhalten. Hierauf beruhen die Regelungen in § 1 Abs. 2 und 3 AVR.DD. Die Normen legen Mindestpflichten für alle Beschäftigten fest, ungeachtet, ob sie den christlichen Glauben teilen oder nicht teilen. Eine vergleichbare Regelung enthält § 5 der Mitarbeiterrichtlinie. Die zweite Fallgruppe soll schwere Verstöße gegen alle weiteren Pflichten nach den AVR.DD erfassen.

cc) Abschließende Interessenabwägung

Die Neufassung stellt klar, dass die in § 32 Abs. 2 AVR.DD n.F. aufgeführte Kündigungsgründe keine „absoluten“ Kündigungsgründe darstellen. Die Angabe „liegt vor“ wurde durch die Angabe „kann vorliegen“ ersetzt. Dies bedeutet, dass die in der Vorschrift aufgeführten Kündigungsgründe nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Vielmehr bedarf es in jedem Fall einer umfassenden Interessenabwägung, ob die Fortsetzung des Dienstverhältnisses dem Kündigenden bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu dem vereinbarten Ende des Dienstverhältnisses zugemutet werden kann. Das Erfordernis der Interessenabwägung verdeutlicht außerdem die neue Regelung in Satz 3.

gez. Dr. Eberhard Natter

Vorsitzender des Schlichtungsausschusses
der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Deutschland