

Kirchengericht:	Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	25.08.2025
Aktenzeichen:	KGH.EKD II-0124/20-2025
Rechtsgrundlagen:	§ 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD, § 21 Abs. 2 MVG-EKD
Vorinstanzen:	Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL, Az. 1 GS 22/2024 vom 5. November 2024

Leitsatz:

1. Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nach § 21 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigen. An die Berechtigung der fristlosen Kündigung ist ein strengerer Maßstab anzulegen als bei einem Mitarbeitenden, welcher der MAV nicht angehört.
2. Der Austritt aus einer ACK-Kirche kann allenfalls dann Grund für eine außerordentliche Kündigung sein, wenn der Austritt Einfluss auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit hat.
3. Eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung, die auf eine vermeintlich negative Außenwirkung des Austritts aus der katholischen Kirche gestützt wird, benachteiligt das Mitglied der MAV i.S.v. § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD wegen der Tätigkeit in der MAV.

Tenor:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL vom 5. November 2024, Az. 1 GS 22/2024, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I. Die Beteiligte zu 1. begehrt die Zustimmung der Beteiligten zu 2. zur außerordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin C, der Beteiligten zu 3., die freigestelltes Mitglied der Beteiligten zu 2. ist.

Die Beteiligte zu 3. ist seit dem 1. August 1990 für die Beteiligte zu 1. als Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig. Sie ist derzeit 2. Vorsitzende der Beteiligten zu 2. und für die MAV-Tätigkeit freigestellt.

Mit E-Mail vom 23. Juli 2024 teilte sie der Beteiligten zu 1. den Austritt aus der katholischen Kirche mit. Einem Personalgespräch am 26. Juli 2024 folgte eine Überlegungsfrist für die Beteiligte zu 3. bis zum 29. Juli 2024. Eine Stellungnahme erfolgte nicht. Mit

Schreiben vom 29. Juli 2024 hat die Beteiligte zu 1. die Beteiligte zu 2. um Zustimmung zur fristlosen Kündigung der Beteiligten zu 3. gebeten. Die Beteiligte zu 2. hat die beantragte Zustimmung abgelehnt.

Mit dem am 3. August 2024 bei der Gemeinsamen Schlichtungsstelle eingegangenen Antrag begehrt die Beteiligte zu 1. die Ersetzung der Zustimmung der MAV zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 3.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Austritt aus der katholischen Kirche bedeute einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß. Die Beteiligte zu 3. habe als Mitglied der Mitarbeitervertretung die Aufkündigung der Dienstgemeinschaft damit dokumentiert. Es sei eine Sogwirkung auf andere Mitarbeitende zu befürchten und zu berücksichtigen. Auch in Beratungssituationen durch Mitglieder der MAV könne der Kirchenaustritt ein mögliches Thema sein. Auffällig sei, dass neben der Beteiligten zu 3. auch ein weiteres Mitglied der MAV den Kirchenaustritt erklärt habe. Es sei deshalb von einem kollusiven und provozierendem Verhalten auszugehen.

Die Beteiligte zu 1. hat beantragt, die Zustimmung der MAV zur außerordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin C ersetzen.

Die Beteiligte zu 2. hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Die Beteiligte zu 3. hat sich diesem Antrag angeschlossen.

Die Beteiligte zu 2. stellt ein illoyales Verhalten gegenüber der evangelischen Einrichtung der Dienststelle in Abrede. Sie habe lediglich gegenüber der Dienststellenleitung den Austritt kommuniziert, ohne dies öffentlich zu bekunden. Andere Mitarbeitende seien aus der Kirche ausgetreten, ohne dass ihnen gegenüber eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses erfolgt sei. Es sei zudem unzulässig, an Mitglieder der MAV höhere Loyalitätsanforderungen zu stellen, als an die übrigen Mitarbeitenden. Dies dokumentiere bereits der Wegfall der sog. ACK-Klausel für die Arbeit in der MAV.

Die Gemeinsame Schlichtungsstelle hat den Antrag zurückgewiesen unter Hinweis darauf, es läge weder ein hinreichend wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB vor, zudem bewirke die Kündigung eine Ungleichbehandlung nach Art. 4 Abs. 2 UAbs. 2 RL2000/78/EG. Allein die nach staatlichem Recht vollzogene Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche könne nicht einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Es fehle jegliche tatsächliche Grundlage dafür, dass die Mitarbeiterin allein aufgrund ihrer Austrittserklärung nicht wie bisher den für sie geltenden beruflichen Anforderungen genügen würden. Bezüglich der Begründung im Einzelnen wird Bezug genommen auf die angefochtene Entscheidung.

Mit der frist- und formgerecht eingereichten und begründeten Beschwerde verfolgt die Antragstellerin den Antrag weiter. Sie vertritt die Auffassung, die Beteiligte zu 3. sei bereit, die Tatsache des Austritts in der Einrichtung zu publizieren. Vor dem Hintergrund und der Tatsache, dass alle freigestellten Mitglieder der MAV planten bzw. in zwei Fällen dies

bereits umgesetzt hätten, die christliche Glaubensgemeinschaft verlassen, liege für den Kirchenaustritt erkennbar wenig redliche Gründe vor. Es handele sich bei den freigestellten Mitgliedern um Repräsentanten der MAV, die in der Öffentlichkeit stünden und vermeintlich die gesamten Mitarbeitenden vertreten und repräsentieren würden. Letztendlich würde durch das Verhalten der Beteiligte zu 3. die Zusammenarbeit als Dienstgemeinschaft und als christliche Wertgemeinschaft ab absurdum geführt. Die Antragstellerin könne einen demonstrativ erklärten Kirchenaustritt nicht hinnehmen. Bezüglich des weiteren Vorbringens wird Bezug genommen auf die Beschwerdebegründung vom 1. April 2025.

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin beantragt, den Beschluss der Gemeinsamen Schlichtungsstelle der Ev. Kirche im Rheinland Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.- Diakonie RWL - Az. 1 GS 21/2024, aufzuheben und die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Kündigung der Beteiligten zu 3. zu ersetzen.

Die Beteiligte zu 2 und die Beteiligte zu 3 beantragen, die Beschwerde zurückzuweisen, und verteidigen die angefochtene Entscheidung.

II. Die Beschwerde der Antragstellerin ist unbegründet. Es liegen keine Gründe vor, die nach § 21 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD erforderliche Zustimmung der MAV zu ersetzen.

Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden, der zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigt. Ein Verhalten des Mitarbeitervertretungsmitglieds, das zur Begründung der beabsichtigen außerordentlichen Kündigung angeführt wird, muss sich als Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. Ist dem Mitglied ausschließlich eine Amtspflichtverletzung vorzuwerfen, ist nur ein Ausschlussverfahren nach § 17 MVG-EKD möglich. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur dann in Betracht, wenn in dem fraglichen Verhalten zugleich eine Vertragspflichtverletzung zu sehen ist. In solchen Fällen ist an die Berechtigung der fristlosen Kündigung allerdings ein strengerer Maßstab anzulegen, als bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, die der Mitarbeitervertretung nicht angehört (vgl. JMNS/Voßkuhler MVH-EKD § 21 Rn. 19 mit Rechtssprechungsnachweis).

Die Antragstellerin und Beschwerdeführerin hat vorliegend keinen Vortrag geleistet, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte. Sie begehrt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ohne überhaupt nur Vortrag dazu zu leisten, inwieweit der Austritt aus der katholischen Kirche Einfluss auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin haben soll. Dies ist die Tätigkeit, die die Beteiligte zu 3. vertraglich schuldet. Dass in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis der Austritt aus der katholischen Kirche kündigungsrelevant sein könnte, ohne Berücksichtigung der Tätigkeit als MAV-Mitglied, trägt die Antragstellerin nicht vor. Sie lebt es auch nicht. Die Antragsgegnerin und Beteiligte zu 2 hat, ohne dass dies substantiiert seitens der Antragstellerin bestritten worden sei, vorgetragen, dass mehrere Mitarbeitende aus einer ACK-Kirche ausgetreten sind, ohne dass die Antragstellerin wie im Fall der Beteiligten zu 3. mit dem Mittel der außerordentlichen Kündigung reagiert hat. Auch auf Vorhalt in der mündlichen

Anhörung vor dem Kirchengerichtshof hat die Antragstellerin lediglich pauschal darauf hingewiesen, sie habe auch sonst auf Kirchenaustritte reagiert. Bereits aus diesem Grund ist der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung unbegründet.

Unabhängig davon, ist die Zustimmung der Antragsgegnerin zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 3. auch deshalb nicht zu ersetzen, weil .in dem Zustimmungsersetzungsbegehren der Antragstellerin eine eindeutige Benachteiligung der Beteiligten zu 3. wegen ihrer Tätigkeit in der MAV liegt. Nach § 19 Abs. 1 S. 2 dürfen Mitglieder der MAV in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse weder behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt werden. Sämtlichen Vortrag, den die Antragstellerin hält, zieht sich auf die vermeintliche Außenwirkung des Austritts aus der katholischen Kirche wegen der Tätigkeit der Beteiligten zu 3. in der MAV. Sie beabsichtigt die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich deshalb, weil sich die Beteiligte zu 3. in der MAV engagiert. Darin liegt eine Benachteiligung der Beteiligten zu 3. wegen ihrer Tätigkeit in der MAV. Bereits dies führt zur Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrages. Dass die Mitgliedschaft in einer ACKKirche nicht mehr Voraussetzung für die Wählbarkeit in die MAV ist, nimmt die Antragstellerin nicht in Abrede. Die von der Antragstellerin an die Wand gemalten Situationen - tendenziöse Beratung der Mitarbeitenden - sind deshalb ohne rechtliche Grundlage und auch darüber hinaus auch inhaltlich ohne jegliche Substanz.

Die Beschwerde war deshalb zurückzuweisen.

III. Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (§ 63 Absatz 7 MVG-EKD i.V.m. § 22 Absatz 1 KiGG.EKD).