

Umgang mit Extremismus in der Arbeitswelt der Caritas

- Eine Anlage zur Orientierungshilfe der Caritas in NRW -

I. Grundsätze

Vertreten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer extremistische Positionen¹, so ist es im Regelfall deren Privatsache. Dies gilt jedenfalls für Beschäftigte nichtkirchlicher „weltlicher“ Unternehmen. Diese sind grundsätzlich frei, sich in ihrer Freizeit in den Grenzen des Grundrechts der Meinungsäußerungsfreiheit politisch zu betätigen, auch dann, wenn die dabei vertretenen Ansichten vom Arbeitgeber abgelehnt werden. Eine sanktionserhebliche Störung des Arbeitsverhältnisses ist nur anzunehmen, **wenn Beschäftigte durch die Art und Weise ihrer politischen Tätigkeit oder Meinungsäußerung entweder das Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitern innerhalb des Betriebs oder zum Arbeitgeber (Betriebsfrieden) oder den Arbeitsablauf konkret stört.**²

Anders ist dies bei Wohlfahrtsverbänden, die aus der Verfassung³ das politische Mandat haben, für soziale Gerechtigkeit und den Respekt vor Grund- und Freiheitsrechten aller Menschen einzutreten.⁴

Dies gilt insbesondere für kirchliche Träger aufgrund ihres christlichen Auftrages. Kirchliche, caritative und diakonische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. Im Verhältnis der Menschen untereinander verlangt dies, den Mitmenschen, um dieser besonderen Würde willen zu achten. Allen Menschen kommt der gleiche Achtungsanspruch zu, in allen Momenten ihres Daseins.

Die katholische Kirche hat als Religionsgemeinschaft das Recht, diesbezüglich spezifische Anforderungen für ihre Mitarbeitenden festzulegen, die sich aus dem Selbstverständnis und dem religiösen Auftrag ableiten.⁵ Eine solche Festlegung findet sich in der Grundordnung für den Kirchlichen Dienst.⁶

Die Bischöfe haben am 22. Februar 2024 zusätzlich eine Erklärung abgegeben, die verdeutlicht,

¹ Nach dem Verständnis des Grundgesetzes ist eine Person oder Vereinigung **extremistisch**, wenn sie dessen fundamentale Werte (die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit auf Leben und freie Entfaltung, die Volkssouveränität, die Gewaltenteilung, die Verantwortlichkeit der Regierung, die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, die Unabhängigkeit der Gerichte, das Mehrparteiensystem und die Chancengleichheit für alle politischen Parteien mit dem Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition) ablehnt und sich aktiv gegen diese richtet, vgl. Picker, Christian, Politischer Extremismus als Herausforderung für Gesamtrechtsordnung und Arbeitsrecht in RdA 2020, 317 ff. **Rechtsextremistisch** ist eine Person, welche die freiheitlich demokratische Grundordnung aus einer nationalistischen, rassistischen, ethnischen und/oder antisemitischen Grundhaltung heraus ablehnt, BT-Drucks.17/8672, S. 10, Verfassungsschutzbericht 2019, S. 46.

² LAG Niedersachsen, Urt. v. 12.3.2018 – 15 Sa 319/17 (ArbG Braunschweig, Urt. v. 27.2.2017 – 8 Ca 507/16) In NZA-RR 2018, 421, beck-online.

³ Artikel 1 GG (Menschenwürde) Artikel 20 GG (Sozialstaatsprinzip).

⁴ Die Wohlfahrtsverbände haben 2017 gemeinsam eine Handreichung zum Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus herausgegeben:

https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/170609_handreichung-miteinander.pdf

⁵ Die verfassungsrechtliche Grundlage findet sich in Artikel 140 GG iVm 147 Weimarer Reichsverfassung.

⁶ Für Kirche und Caritas sind die kirchenspezifischen Anforderungen in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) festgelegt <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht/grundordnung>

dass und warum rechtsextremistische Gesinnungen, Ideologien des völkischen Nationalismus und Konzepte, die auf Ab- und Ausgrenzung von Menschen zielen, tragenden Grundsätzen des Christentums widersprechen.⁷

Extremistische Haltungen widersprechen dem christlichen Menschen- und Gottesbild, dem christlichen Konzept einer Menschheitsfamilie, dem Gebot christlicher Nächstenliebe sowie der katholischen Soziallehre und ihrem Prinzip der Solidarität der Menschen untereinander.

Das bedeutet:

- Die Angebote des caritativen Rechtsträgers stehen alle Bedürftigen offen – egal, welche Weltanschauung und Religion sie vertreten.
- Die Caritas sieht jeden Menschen als gleichwertig an und hilft jedem, der Hilfe braucht.
- Die Caritas bekennt sich zum christlichen Menschenbild und zur Demokratie.

Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Mitarbeit in den vielfältigen caritativen Einrichtungen neben fachlichen und sozialen Fähigkeiten auf die Grundhaltung zu dieser Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung eines jedes Menschen an.

Diese Grundhaltung kirchlicher Einrichtungen sollte für alle erkenn- und erfahrbar sein!

II Konkrete Empfehlungen für Träger und Leitungen von caritativen Einrichtungen

- Erstellen Sie ein Leitbild⁸ und eine Hausordnung und hängen diese gut sichtbar und lesbar auf.⁹
- Mitarbeitende sollten ermutigt und befähigt werden, Widerspruch gegen Menschenfeindlichkeit zu leisten und eine eindeutige, klare Haltung gegen (Rechts-) Extremismus zu entwickeln.¹⁰
- Personen, die in der Einrichtung diskriminiert und beleidigt werden, müssen Beistand und Unterstützung erfahren.
- Mitarbeitende sind zu informieren und zu schulen, auch um sie für eigene Vorurteile und Zuschreibungen zu sensibilisieren.
- Mitarbeitende müssen wissen, ob bzw. wann sie vom Hausrecht Gebrauch machen oder einen Beziehungsabbruch zu Klienten aussprechen dürfen.
- Im Falle einer schwerwiegenden Straftat sollte Strafanzeige erstattet werden.
- Eine AGG-Beschwerdestelle ist einzurichten und bekannt zu machen, falls noch nicht

⁷ <https://www.dbk.de/themen/erklaerung-zum-voelkischen-nationalismus>, siehe auch die Stellungnahme der Ratsvorsitzenden der evangelischen Kirche: <https://www.ekd.de/voelkischer-nationalismus-und-christentum-sind-unvereinbar-82915.htm> sowie die Erläuterungen zum Umgang mit extremistischen Positionen, die im Widerspruch zu tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche stehen – Hilfe zur Auslegung von Artikel 6 und 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/Dossiers_alt/dossiers_2024/Erl%C3%A4uterungen_zum_Umgang_mit_extremistischen_Positionen_die_im_Widerspruch_zu_tragenden_Grunds%C3%A4tzen_der_kath._Kirche_stehen.pdf

⁸ Auch in Form von aufgehängten Bildern, Plakaten, Sprüchen, Bibelstellen.

⁹ Textvorschlag für eine Hausordnung in der Handreichung für die Diakonie zum Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus S. 15.
https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/2024-10-22-Handreichung-Rechtspopulismus-4.-Auflage-A5-web.pdf

¹⁰ Möglichkeiten sind Gesprächs- und Argumentationstrainings, Supervision und kollegiale Fallberatung.

geschehen.

- In Stellenausschreibungen kann darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Menschen in ihrer Vielfalt willkommen sind.

III. Bewerbungsverfahren

Von allen Mitarbeitenden in Kirche und Caritas wird erwartet, dass sie sich mit den Zielen und Werten der Einrichtung identifizieren¹¹, in der sie arbeiten möchten. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sind diese Ziele und Werte zu thematisieren und offen zu klären, ob die Bewerberinnen und Bewerber das Selbstverständnis und die Werte des caritativen Anstellungsträgers teilen.¹²

Es wird empfohlen, Personen, die bei der Caritas mitarbeiten möchten, das Leitbild des Trägers an die Hand zu geben sowie die "Zehn Zusagen für Mitarbeitende in der Caritas"¹³, sofern diese vom Anstellungsträger gezeichnet wurden.

<https://www.caritas.de/fuerprofis/arbeitenbeidercaritas/arbeitgebercaritas/zehn-zusagen-an-mitarbeitende>

Empfohlen wird auch, auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende die Regeln des Miteinanders zu thematisieren.

IV. Anforderungen an Mitarbeitende

Mitarbeitende stehen in der Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung der Ziele und Werte der Caritas und ihrer Einrichtung.

Das schließt ein, dass sie alle Handlungen unterlassen, die offensichtlich den Zielen und Werten der Einrichtung zuwiderlaufen.

Die Anforderung bezieht sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar¹⁴ ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch ihre Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird, Art. 7 Absatz 2 GrO.¹⁵

V. Welches Verhalten ist geeignet, die Glaubwürdigkeit der Caritas zu beeinträchtigen?

Das ist der Fall,

wenn sich ein Verhalten während des Dienstes konkret auf den Betriebsfrieden auswirkt, z.B.

¹¹ Siehe Art. 6 Absatz 2 GrdO.

¹² Art. 6 Absatz 1 Satz 2 GrO: „Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können.“

¹³ Die Zehn Zusagen wurden erarbeitet von der Kommission Caritasprofil der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes.

¹⁴ Von einer „öffentlichen“ Meinungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symbolische Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen werden können. Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus sind Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten.

¹⁵ in Art. 7 Absatz 3 GrO ist geregelt, dass kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, rechtlich geahndet werden können.

Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten.

durch herabsetzende Äußerungen über die ethnische Herkunft, das Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, das Alter oder der sexuellen Identität von anwesenden oder nicht anwesenden Personen,

oder

wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin sich außerdienstlich öffentlich so verhält, dass Zweifel an einer Identifizierung des Mitarbeiters mit den christlichen Zielen und Werten des Anstellungsträgers entstehen.

Letzteres könnte der Fall sein bei einer öffentlich wahrnehmbaren Betätigung für eine Partei oder eine Organisation mit extremistischen Positionen¹⁶ z.B. bei

- **Kandidatur** für die Partei,
- **Parteimitgliedschaft**, die öffentlich wahrnehmbar ist,
- **Werbung** für die Partei/Organisation,
- **Teilnahme an Demonstrationen/Versammlungen** der Partei/Organisation mit deutlich zutage tretender Identifizierung mit deren Zielen,
- **Organisation von Veranstaltungen** der Partei/Organisation,
- **Publikationen** für die Partei/Organisation,
- **Verbreitung von Positionen** der Partei/Organisation **in den sozialen Medien**¹⁷.

V. Umgang mit Mitarbeitenden, die menschenfeindliche Haltungen äußern

1. Klärendes Gespräch durch die vorgesetzte Person

Ein offener und respektvoller Dialog sollte den Umgang miteinander prägen. Werden Mitarbeitende mit problematischem Verhalten auffällig, sollten die Vorgesetzten das Gespräch suchen. Dies gilt bei einer innerdienstlichen Störung des Betriebsfriedens ebenso wie bei einer außerdienstlichen Betätigung, die Zweifel an der erforderlichen Identifikation nährt. Es ist wichtig, einen persönlichen Zugang zu finden und nach den Beweggründen für das Verhalten zu fragen. Ressentiments können nicht bearbeitet werden, wenn Mitarbeitende Angst haben zu sagen, was sie denken. Wichtig ist, Ressentiments in einer Weise klar zu

¹⁶ Ob eine gesamte Partei oder Organisation im Widerspruch zu christlichen Werten steht, ist ebenfalls anhand einer Gesamtbetrachtung zu beurteilen. Die Ziele einer Partei ergeben sich in der Regel aus ihrem Programm, sonstigen parteiamtlichen Erklärungen, aus den Schriften der von ihr als maßgeblich anerkannten Autoren über politische Ideologien der Partei, aus den Reden der führenden Funktionäre, aus dem in der Partei verwendeten Schulungs- und Propagandamaterial sowie aus den von ihren herausgegebenen oder beeinflussten Zeitungen und Zeitschriften oder sonstigen Publikationsorganen. Auch ob eine Partei vom Verfassungsschutz als „Verdachtsfall“ oder „gesichert extremistisch“ eingestuft wird, ist aussagekräftig.

Das Christentum wird in extremistischen/populistischen Parteien und Organisationen häufig instrumentalisiert mit dem Ziel, das sogenannte „christliche Abendland“ gegen „Fremdgläubige“ zu verteidigen und eine ausgrenzende, religiös-nationalistische Identität zu schaffen.

¹⁷ Äußerungen in einem Internetforum sind in der Regel sofort weltweit abrufbar und unterliegen demnach keiner Vertraulichkeit (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 18.08.2008 – 10 TaBV 885/05, BeckRS 2009, 55187). Bei privaten Profilen kann dies nicht ohne Weiteres angenommen werden, vgl. Grambow/Bruck: Umgang mit Terrorsympathisanten und Antisemiten am Arbeitsplatz, in ArbRAktuell 2023, 617.

Die Vertraulichkeitserwartung muss grundsätzlich umso geringer ausfallen, je stärker die geteilten Inhalte beleidigend, rassistisch oder sexistisch sind oder gegenüber Vorgesetzten und Kollegen zu Gewalt aufstacheln, wie das BAG jüngst für eine WhatsApp-Chatgruppe mit sieben Mitgliedern entschied, die aus Arbeits- und Exkollegen des Mitarbeiters bestand (BAG (2. Senat), Urteil vom 24.08.2023 – 2 AZR 17/23, BeckRS 2023, 21745, beck-online)

widersprechen, die auf der persönlichen Ebene respektvoll ist und zwischen der abzulehnenden Meinung und der wertzuschätzenden Person trennt.

Es ist in diesem Gespräch zu verdeutlichen, dass Antisemitismus, Rassismus und andere menschenfeindliche und rechtsextreme Positionen mit dem christlichen Menschenbild und den Werten der Diakonie nicht vereinbar sind.

Es ist vor allem zu klären, ob der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin die Werte und Ziele der Einrichtung teilt. Ein solcher Dialog soll dazu beitragen, etwaige Missverständnisse zu beseitigen und zur Neuorientierung zu ermutigen.

2. Personalgespräch mit Personal- und/oder Geschäftsleitung

Zeigen Mitarbeitende sich nicht gesprächsbereit und halten an einer Haltung fest, die Zweifel an der Geeignetheit des Mitarbeiters für den Dienst in der Caritas bestehen lässt oder tritt ein Wiederholungsfall auf, ist im zweiten Schritt ein Personalgespräch von Mitgliedern der Personal- und/oder der Geschäftsleitung zu führen

Hier können betroffene Mitarbeitende Mitglieder der MAV hinzuziehen, § 26 Absatz 3a MAVO.

Dokumentieren Sie den Vorfall!

3. Einzelfallprüfung

Ob und wie ein Verhalten arbeitsrechtlich sanktioniert werden kann, hängt vom Einzelfall ab. Ausgeschlossen ist ein Automatismus, wonach z.B. die Mitgliedschaft in einer extremistischen Partei zu einem Ausschluss aus dem kirchlichen Dienst führen kann.

Es ist stets eine umfassende Interessenabwägung erforderlich. Grund ist das stets besonders schutzwürdige Interesse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihren Arbeitsplatz zu behalten.

Bei der Abwägung spielen

- die Schwere des Verstoßes und
- der Glaubwürdigkeitsverlust der caritativen Einrichtung

eine Rolle.

Der Glaubwürdigkeitsverlust hängt unter anderem von der Aufgabe und Funktion der Mitarbeitenden ab.

Von Mitarbeitenden mit herausgehobener Stellung, die in der Öffentlichkeit mit dem Anstellungsträger in Verbindung gebracht werden, ist zu erwarten, dass sie die Werte und Ziele der Caritas nach außen mitrepräsentieren und sie fördern. Für alle diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann bereits die Mitgliedschaft in einer extremistischen Organisation, die nach außen bekannt wird, sowie jegliche andere Aktivität für diese Organisation objektiv geeignet sein, die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung zu beeinträchtigen.

Darüber hinaus dürfte eine bloße Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Partei in der Regel noch keine arbeitsrechtlichen Sanktionen rechtfertigen.

Bei einem „aktiven Eintreten“ jedoch, zum Beispiel aktiver Wahlkampfhilfe oder einem Redebeitrag auf einer rechtsextremen Kundgebung, könnten arbeitsrechtliche Maßnahmen zulässig sein.

Zudem muss auch berücksichtigt werden, ob die Organisation vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextremistisch eingestuft worden ist.

Wer erkennbar Mitglied in einer Partei ist, die das Bundesamt für Verfassungsschutz als gesichert extremistisch qualifiziert hat, wird also unter Umständen erheblichen Begründungsaufwand betreiben müssen, um seine Eignung für den Dienst in der Caritas darzulegen.

Dazu wird ein bloßes Lippenbekenntnis nicht ausreichen. Vielmehr wird es erforderlich sein, dass die Mitarbeitenden substantiiert darlegen, in welchen Punkten sich ihre eigenen Überzeugungen, von denen ihrer Partei unterscheiden und warum sie deshalb in ihrem Handeln mit den Zielen des caritativen Anstellungsträgers konform gehen.¹⁸

4. Prüfung milderer Mittel

Ergibt sich, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht zielführend ist, steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Raum. Gibt es Einvernehmen hierüber, ist der Abschluss einer Trennungsvereinbarung - wie auch in anderen Fällen – ein vorteilhafter Lösungsweg.

Eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen anderen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Eine Kündigung scheidet aus, wenn es ein „schonenderes“ Gestaltungsmittel – etwa eine Abmahnung oder Versetzung - gibt, das ebenfalls geeignet ist, den verfolgten Zweck zu erreichen. Beruht die Pflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Auch das Nachtatverhalten ist zu berücksichtigen, z.B. ob sich der Mitarbeiter entschuldigt oder eine in Rede stehende Äußerung auf den sozialen Medien entfernt hat¹⁹.

Dem drohenden Glaubwürdigkeitsverlust kann gegebenenfalls durch die Niederlegung eines Amtes oder eine angemessene Distanzierung entgegengewirkt werden.

Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung oder eine Abkehr von z.B. antisemitischen und demokratiefeindlichen Überzeugungen in Zukunft trotz einer Abmahnung nicht zu erwarten ist²⁰, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung

¹⁸ Vgl. Extremisten im öffentlichen Dienst: Radikalenerlass für die AfD? Gastbeitrag von Prof. Dr. Joachim Wieland in beck-aktuell vom 29. Juli 2025,

¹⁹ Vgl. Byers/Eiberger, Politisches Engagement von Arbeitnehmern und Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis in ArbRAktuell 2024, 491 mit weiteren Nachweisen.

²⁰ LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 21.6.2022 – 5 Sa 256/21 (ArbG Schwerin Urt. v. 6.10.2021 – 1 Ca 277/21) in NZA-RR 2022, 586, beck-online) NZA-RR 2022, 586 Rn. 52, beck-online).

handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist²¹. Geht es um eine Straftat (Beleidigung, Leugnung des Holocaust, Volksverhetzung) rechtfertigt diese mitunter eine fristlose Kündigung, wie jede andere Straftat auch.

VI. Fazit

Der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die extremistische Haltungen aufzeigen, erfordert einen inhaltlichen Diskurs, Widerspruch hiergegen und im Hinblick auf mögliche arbeitsrechtliche Sanktionen eine eingehende Prüfung des in einem etwaigen Rechtsstreit darzulegenden und nachzuweisenden Tatbestandes sowie eine umfassende Interessenabwägung.

Wichtiger als alle juristischen Fragen ist aber letztlich:

Wer den christlichen und sozialen Auftrag seiner Einrichtung ernst nimmt, sorgt für eine Atmosphäre, in der extremistische Haltungen nicht entstehen bzw. Menschen mit extremistischen Haltungen sich nicht wohl fühlen.

Ursula Abbate, Michaela Hofmann, DiCV Köln

03.09.2025

²¹ BAG 13.12.2018 – 2 AZR 370/18, NZA 2019, 445 = NJW 2019, 1161 Rn. 30