

*Rechtsanwalt Dr. Paul Melot de Beauregard – McDermott Will & Emery Rechtsanwälte LLP*

## **„Ende eines Sonderwegs? – Zum aktuellen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland“**

Vortrag vom 10. November 2011

*Dr. Melot de Beauregard* Vortrag zeigte den aktuellen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts auf. Besondere Relevanz gewinnt das Thema gegenwärtig durch den Konflikt zwischen EKD und Verdi.

Die verfassungsrechtlichen Vorgaben belassen der Kirche einen weiten Spielraum hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse. Im Rahmen des ersten Schwerpunktes des Vortrags „Kollektive Regelungen in der Kirche – Der Dritte Weg“ ging es daher um das Verhältnis von kirchlicher Selbstbestimmung und Koalitionsfreiheit. Bisher war dem kirchlichen Arbeitsrecht das Streikrecht fremd, da sich der aggressive Arbeitskampf nicht mit kirchlichen Werten vereinbaren ließe. Durch Dr. Melot de Beauregard besonders hervorgehoben wurde hier die Entscheidung des BAG vom 25. März 2009 – 7 AZR 710/07, wonach § 14 II 3 TzBfG nicht dahingehend verstanden werden kann, dass er auch kirchenrechtliche Arbeitsrechtsregelungen, die im Dritten Wege zustande gekommen sind, erfasst. Relevant ist auch die Entscheidung des LAG Hamburg vom 23.03.2011 (Az: 2 Sa 83/10). In dieser Entscheidung stellte das LAG Hamburg klar, dass weder das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirche noch der Grundsatz der Arbeitskämpfparität ein generelles Streikverbot rechtfertigen können, wenn der kirchliche Arbeitgeber Tarifverträge anwendet. In gleicher Weise entschied auch das LAG Hamm am 13. Januar 2011 (Az: 8 Sa 788/10). Danach sei der Ausschluss des Streikrechts unverhältnismäßig, da in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren Tätigkeiten nur mittelbar mit dem kirchlichen Auftrag zusammenhängen (z.B. Küchendienst). Anhand dieser neuen Rechtsprechungstendenz wurde anschließend die Frage nach der Gleichwertigkeit von Gestaltungen im Rahmen von Art. 9 III GG und solchen im Dritten Weg besprochen.

Der zweite Schwerpunkt des Vortrags drehte sich um das Spannungsverhältnis zwischen kirchlicher Regelungsautonomie und der Freiheit des Einzelnen. Im Mittelpunkt standen dabei die Loyalitätspflichten nach Art. 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse sowie Verstöße gegen entsprechende Loyalitätspflichten nach Art. 5 dieser Grundordnung. Loyalitätspflichten werden von der Kirche zur Sicherung ihrer Glaubwürdigkeit aufgestellt und sollen die Kongruenz zwischen Auftrag und Durchführung gewährleisten. Im Fall Schüth/Deutschland urteilte das EGMR am 23.09.2010 (AZ: 1620/03),

dass der Arbeitnehmer mit der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrages der Kirche gegenüber aus freien Stücken Loyalitätspflichten übernommen habe und dadurch seine Rechte nach Art. 8 EMRK bis zu einem gewissen Grad eingeschränkt werden. Das EGMR hielt die Kündigung dennoch für unwirksam, da die Abwägung hinsichtlich der Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlerhaft war. Im Fall *Obst/Deutschland* (*Urt. v. 23. 9. 2010 – 425/03*) dagegen erkannte das EGMR die Kündigung als wirksam an, da der Beschwerdeführer mit einer außerehelichen Beziehung in hohem Maße gegen die Loyalitätspflichten verstieß. Dr. Melot de Beauregard schließt daraus, dass in Zukunft den Arbeitgeber und die Gerichte gesteigerte Abwägungspflichten treffen werden und die Verantwortung des Einzelnen stärker betont werden muss. Zudem muss unterschieden werden, ob es sich um Tätigkeiten handelt, die mit der Kirche und ihren Glaubensaufgaben in einem unmittelbaren oder nur in einem mittelbaren Zusammenhang stehen.

Weiterhin nahm Dr. Melot de Beauregard Bezug auf das Urteil des LAG Hamm vom 20.04.2011 – 4 Sa 2230/10, den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83, sowie die Pressemitteilung des BAG Nr. 69/11 vom 08. September 2011.

Jennifer Junker  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin