

*Professor Dr. Steffen Klumpp – Lehrstuhlinhaber,
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg*

„Das kirchliche Arbeitsrecht im Licht der aktuellen Rechtsprechung: Was bleibt?“

Vortrag am 5. Dezember 2013

Nach einigen einleitenden Worten von *Professor Dr. Richard Giesen* ging *Professor Dr. Steffen Klumpp* zunächst auf die wesentlichen Elemente des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Das kirchliche Arbeitsrecht ist vom Leitbild der Dienstgemeinschaft getragen. Daher sind die Mitarbeiter auch in besonderem Maße zur Loyalität verpflichtet. Liegt ein schwerer Verstoß gegen die Loyalitätspflichten vor, rechtfertigt dies grundsätzlich die Kündigung. Im Anschluss daran ging *Professor Dr. Klumpp* auf die kollektive Regelungsfindung des Zweiten und Dritten Weges ein. Der Referent stellte das Kommissionsmodell des „Dritten Weges“ vor, das sowohl für die katholische Kirche als auch für den weit überwiegenden Teil der evangelischen Kirchen maßgeblich ist. Ausgangspunkt der oft kritisierten Sonderstellung der Kirche im Arbeitsrecht ist das Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV. Dieses lässt nur eine eingeschränkte gerichtliche Überprüfung auf einen Verstoß gegen Sittenwidrigkeit, Willkür oder auf einen Verstoß gegen *ordre public* zu. Beschränkt wird es durch allgemein geltendes Recht, wie zum Beispiel § 1 KSchG und § 626 BGB. Gleichwohl muss das Selbstbestimmungsrecht aber nochmals eine besondere Berücksichtigung im Rahmen der Interessenabwägung finden.

Im Anschluss an diese Einführung widmete sich *Professor Dr. Klumpp* der neueren BAG Rechtsprechung zur Kündigung von kirchlichen Arbeitnehmern wegen Loyalitätsverstoß. Im Urteil vom 8.9.2011 (2 AZR 543/10) wurde ein Chefarzt eines katholischen Krankenhauses aufgrund seiner Wiederheirat entlassen. Die Wiederheirat gilt in der katholischen Kirche als Abschluss einer ungültigen Ehe und stellt damit einen schweren Loyalitätsverstoß dar, der eine Kündigung grundsätzlich rechtfertigt. Das BAG gab in diesem Fall der Klage des Arbeitnehmers statt und befand die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Wie bisher wurde auch in dieser Entscheidung das Selbstbestimmungsrecht der Kirche vom BAG anerkannt. In Anlehnung an die Rechtsprechung des EGMR wurde eine Interessenabwägung zwischen dem Selbstverständnis der Kirchen einerseits und dem Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits, durchgeführt. Im Rahmen der Abwägung wurde zugunsten des Klägers berücksichtigt, dass im Krankenhaus auch andere Chefarzte beschäftigt waren, die nicht dem katholischen Glauben angehörten und ein zweites Mal geheiratet hatten. Zudem war dem Arbeitgeber auch das ehelose Zusammenleben des Klägers mit seiner zukünftigen Frau bekannt. Diese Umstände habe der Arbeitgeber ohne weiteres hingenommen und verhalte sich daher widersprüchlich. Im Urteil vom 25.4.2013 (2 AZR 579/12) wurde die Verkündungsnähe der Tätigkeit im Rahmen der Interessenab-

wägung zugunsten eines Arbeitnehmers der Caritas berücksichtigt. Diese Urteile hatten zu Rechtsunsicherheiten dahingehend geführt, welche Bedeutung die besondere Berücksichtigung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche in Zukunft noch habe.

Professor Dr. Klumpp wandte sich sodann der kollektiven Regelungsfindung und der Koalitionsfreiheit zu. Auch hierzu erging jüngst eine Entscheidung zum „Zweiten Weg“ (vom 20.12.2012 – 1 AZR 611/11) sowie zum „Dritten Weg“ (vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11). In diesen Urteilen wurden die beiden Wege im Grundsatz vom BAG bestätigt. Als Grundlage dient die Abwägungslösung zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche und der Koalitionsbetätigungsfreiheit. Das BAG stellte klar, dass sich keines der beiden Rechte durchsetze. Vielmehr müssen die beiden Rechte im Wege der praktischen Konkordanz in Ausgleich gebracht werden. Das BAG erkennt den Dritten Weg daher an, wenn die Regelungen, die auf diesem Weg erzielt werden, für den kirchlichen Arbeitgeber verbindlich sind. Zudem muss die Kommission paritätisch sein und die Schlichtung durch einen neutralen Vorsitzenden erfolgen. Diese Vorgaben wurden größtenteils schon umgesetzt. Weitaus problematischer ist die Umsetzung der geforderten organisatorischen Einbindung der Gewerkschaften. Kritisiert wurde insbesondere die Inkompatibilität der verschiedenen Systemstrukturen. Dabei ist vor allem fraglich, ob die Urwahl der Mitarbeitervertreter als organisatorische Einbindung gilt. Erste Reaktionen auf dieses Urteil zeigte bislang nur die Evangelische Kirche, die ein neues Rahmengesetz, das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD), erlies. Professor Dr. Klumpp stellte sodann die neuen Vertretungsregelungen in § 8 ARGG-EKD vor. Im Anschluss daran stellte er klar, dass die Bedeutung des Leitbildes der Dienstgesellschaft vom BAG zugestanden worden sei und die Kirchen dieses Leitbild schützen dürfen. Deshalb hält der Referent die Urwahl auch weiterhin für möglich. Die Gewerkschaftsbeteiligung sei durch ein Vorschlagsrecht im Rahmen der Listenwahl gewahrt.

Zum Abschluss des Vortrages zog Professor Dr. Klumpp sein Fazit aus den neueren Entscheidungen des BAG: Das kirchliche Arbeitsrecht wurde in seiner Struktur bestätigt. Der Kirche kommt ein weitreichendes Selbstbestimmungsrecht zu, auch im Bereich des Arbeitsvertragsrechts. Die Dienstgemeinschaft ist weiterhin als Leitbild des kirchlichen Arbeitsrechts akzeptiert. Die Festsetzungen der Kirchen sind deshalb aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Es hat aber eine Abwägung mit den Grundrechten der Arbeitnehmer zu erfolgen, sodass es keinen Bereich der „absoluten“ Selbstbestimmung gibt.

In der anschließenden Diskussion wurden insbesondere die neuen Urteile zur Kündigung wegen Loyalitätsverstoß und die kollektive Regelungsfindung thematisiert.

Martina Reiser
Wissenschaftliche Mitarbeiterin