

Inhaltsüberblick

Seite

Erstes Kapitel Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

§ 1	Staatskirchenrechtliche Grundlagen	1
§ 2	Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst	17
§ 3	Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie . . .	35
§ 4	Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer- Beziehungen	46

Zweites Kapitel Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5	Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes	67
§ 6	Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Fest- legung von Loyalitätsobliegenheiten	79
§ 7	Kündigung und Kündigungsschutz	95
§ 8	Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	130

Drittes Kapitel Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

§ 9	Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	143
§ 10	Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	156
§ 11	Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung . . .	173

Viertes Kapitel Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12	Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht	197
§ 13	Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechts- regelungsverfahrens	203
§ 14	Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	214
§ 15	Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	228

XI

Inhaltsüberblick

**Fünftes Kapitel
Betriebsverfassungsrecht der Kirchen**

§ 16	Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung	261
§ 17	Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	293
§ 18	Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	305
§ 19	Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	358

**Sechstes Kapitel
Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten**

§ 20	Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle . .	373
§ 21	Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis	377
§ 22	Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeits- recht der Kirche	379

Anhang

Entscheidungsregister	391
Sachverzeichnis	395

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	Seite XXVII
Literaturverzeichnis	XXXIII

Erstes Kapitel

Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

§ 1 Staatskirchenrechtliche Grundlagen

I. Staatskirchenrechtliches System des Grundgesetzes	1
1. Inkorporation der Weimarer Kirchenartikel in das Grundgesetz	1
2. Garantie der Freiheit gegenüber dem Staat	2
3. Verhältnis der Weimarer Kirchenartikel zum Grundrecht der Religionsfreiheit	2
4. Anerkennung der Eigenständigkeit kirchlicher Ordnung ..	5
II. Eigenständigkeit der kirchlichen Dienstverfassung als Teil des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts	5
III. Körperschaftsqualität und kirchliches Dienstrecht	7
1. Dienstherrnfähigkeit	7
2. Keine Beschränkung des öffentlich-rechtlich gestalteten Dienstrechts auf geistliche Amtsträger	8
3. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis und kirchenrechtliche Ämterorganisation	9
4. Ergänzende Gewährleistung der Eigenständigkeit durch den Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts	9
5. Notwendigkeit der kirchenrechtlichen Zuordnung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts	11
6. Bedeutung der gesetzlichen Sozialversicherung für die Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes	11
IV. Verhältnis zum Europäischen Gemeinschaftsrecht	13
1. Kompetenzen der Europäischen Gemeinschaft nach dem Grundgesetz	13
2. Europarechtliche Beurteilung	13
3. Bindung an die Verfassungsgarantie bei der Umsetzung von EG-Richtlinien in nationales Recht	15
4. Folgerung für die arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen ..	16

§ 2 Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst

I. Vorrang des kirchlichen oder des staatlichen Rechts	17
1. Problem	17

Inhaltsverzeichnis

2. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts	17
a) Meinungsstand	17
b) Kritik	19
3. These vom Vorrang des staatlichen Rechts	20
a) Meinungsstand	20
b) Kritik	21
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Wahl der Privatautonomie für Begründung und Regelung der Dienstverhältnisse	23
1. Arbeitsrecht als Bestandteil der Zivilrechtsordnung	23
2. Anerkennung der Ordnungsgrundsätze des Zivilrechts	24
3. Kollektive Ordnung als Besonderheit des Arbeitsverhältnisses	24
4. Bedeutungsgehalt der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie	25
III. Inhalt und Reichweite der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für eine arbeitsrechtliche Regelungsautonomie ..	26
1. Wahrnehmung einer eigenen Angelegenheit durch Einsatz zivilrechtlicher Regelungs- und Gestaltungsformen	26
2. Bindung an das für alle geltende Gesetz	27
a) Bedeutung des Schrankenvorbehalts für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts	27
b) Inhalt der Formel des „für alle geltenden Gesetzes“	28
c) Interpretation des Schrankenvorbehalts durch das Bundesverfassungsgericht	29
3. Offenhaltung eines eigenen Weges	31
4. Keine Schranke durch richterliche Ersatzgesetzgebung	34
5. Ergebnis	34

§ 3 Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie

I. Die Abgrenzung in staatlichen Arbeitsgesetzen und ihr Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	35
II. Kongruenz der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie mit der Reichweite des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts	36
1. Kirche im Sinne des Staatskirchenrechts	36
2. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Einrichtungen	37
3. Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen	37
III. Zuordnungskriterien bei rechtlich verselbständigten Einrichtungen	39
1. Abgrenzung nach konzernrechtlichen Gesichtspunkten?	39
2. Wahrnehmung einer kirchlichen Grundfunktion	40
3. Notwendigkeit einer Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	42
4. Gestaltung der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	43
5. Keine Lockerung der Zuordnung durch Mitwirkung von Laien an der Verwaltung	44

§ 4 Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer- Beziehungen	
I. Historische Ausgangslage	46
1. Evangelische Kirche	46
2. Katholische Kirche	48
II. Leitbild einer Dienstgemeinschaft als Ordnungsziel verfassungs- rechtlich verbürgter Selbstbestimmung im Arbeitsrecht	48
1. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	48
2. Der Begriff der Dienstgemeinschaft nach dem Selbst- verständnis der Kirchen	50
a) Evangelische Kirche	51
b) Katholische Kirche	52
3. Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft für eine Sonderstel- lung des kirchlichen Dienstes in der Arbeitsrechtsordnung .	54
a) Einordnung des Dienstes in den religiös bestimmten Auftrag der Kirche	54
b) Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in einem markt- wirtschaftlich organisierten Arbeitsleben	55
c) Dienstgemeinschaft und Kirchenmitgliedschaft	56
d) Schranken des Vertragsrechts	57
III. Grundordnung der katholischen Kirche	59
1. Kirchengesetzliche Festlegung für Arbeitsverhältnisse	59
2. Regelungsinhalt der Grundordnung	60
3. Geltungsbereich der Grundordnung	61
a) Gliederungen der verfassten Kirche unter Einbeziehung der Orden	61
b) Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen, insbeson- dere Einrichtungen der Caritas	62
IV. Grundsatzregelungen der evangelischen Kirche	64

Zweites Kapitel

Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirch- lichen Dienstes	
I. Sonderstellung auf Grund der Verfassungsgarantie des kirch- lichen Selbstbestimmungsrechts	67
1. Teilnahme an der Privatautonomie	67
2. Schrankenvorbehalt als Grundlage und Grenze der Bindung an Arbeitsgesetze	67
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Arbeit im Rahmen einer religiös bestimmten Lebensordnung	69
1. Arbeitsverhältnis und verbandsrechtliche Sonderbindung ..	69
2. Arbeit von Ordensangehörigen auf Grund eines besonderen Rechtsverhältnisses	70

III. Eintritt in den kirchlichen Dienst durch Betriebsübernahme . . .	71
1. Betriebsübernahme durch einen kirchlichen Rechtsträger . . .	71
2. Auswirkungen auf die Vertragsrechtsstellung des Arbeitnehmers	72
3. Übernahme einer kirchlichen Einrichtung durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger	73
IV. Strukturveränderungen bei einer privatrechtlich verselbständigten Einrichtung	73
1. Erscheinungsformen	73
2. Ausgliederung in eine Kapitalgesellschaft	74
3. Übergang der Arbeitsverhältnisse	76
4. Fortgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts	77
5. Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts	78
§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten	
I. Personenauswahl	79
1. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht	79
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als „für alle geltendes Gesetz“	80
3. Katholische Kirche	81
4. Evangelische Kirche	82
II. Begründung des Arbeitsverhältnisses mit einem kirchlichen Rechtsträger	83
1. Abschluss des Arbeitsvertrags	83
2. Fragerecht des Arbeitgebers	84
3. Rechtsbindungen des Arbeitgebers	84
III. Leistungs- und Verhaltenspflichten eines Arbeitnehmers im kirchlichen Dienst	85
1. Vertragsrechtliche Grundlage	85
2. Abstufung der Leistungspflicht nach dem Vertragsinhalt	85
3. Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen der Leistungstreuepflicht und der Loyalitätsobliegenheit	86
IV. Inhalt und Umfang der Loyalitätsobliegenheiten	88
1. Kircheneigene Kompetenz zur Festlegung der Loyalitätsanforderungen	88
a) Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	88
b) Verkennung der Wesensverschiedenheit gegenüber einem Tendenzarbeitsverhältnis	89
c) Bestätigung der kircheneigenen Kompetenz durch das Bundesverfassungsgericht	90
d) Pflicht zur Herstellung einer Konkordanz mit der für den Staat unabdingbaren Ordnung	91
2. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten	91

a) Staatskirchenrechtliche Anerkennung der kirchenrechtlichen Festlegung	91
b) Grundordnung für die katholische Kirche	92
c) Evangelische Kirche	93
d) Unerheblichkeit der Organisationsform kirchlichen Dienstes	94

§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz

I. Gesetzesregelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als für alle geltendes Gesetz	95
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Gestaltung des Kündigungsschutzes	97
1. Sozialstaatsprinzip	97
2. Grundrecht der Berufsfreiheit	97
III. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Interpretation des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts	98
1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung	98
2. Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung des Kündigungsgrundes	100
3. Abstufung von Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstoßes	101
4. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 und ihre Konsequenzen für das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht	103
IV. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Kündigungsgründe	106
1. Katholische Kirche	106
2. Evangelische Kirche	108
V. Verstoß gegen das kirchliche Eherecht als Kündigungsgrund ..	109
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	109
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	110
3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	112
4. Vorgaben der Grundordnung für die katholische Kirche ...	114
5. Eingehen einer „eingetragenen Lebenspartnerschaft“ als Loyalitätsverstoß	116
6. Verhältnis zu Art. 6 Abs. 1 GG	117
7. Herstellung einer praktischen Konkordanz mit Art. 6 Abs. 1 GG durch eine kircheneigene Regelung	120
VI. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund	121
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	121
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	122

3. Besonderheit des Kirchenaustritts gegenüber sonstigen Loyalitätsverstößen	124
4. Wegfall der Geschäftsgrundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst	125
VII. Geltungsbereich der Bindung an die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe	126
VIII. Ergebnis	128
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	
I. Kirchenautonomie und tarifdispositives Gesetzesrecht	130
1. Vorrang des Tarifvertrags bei zwingendem Gesetzesrecht ..	130
2. Delegation der Regelung von Sachproblemen an die Tarifvertragsparteien	131
3. Ersetzung durch den Tarifvertrag bei einer gesetzlichen Öffnungsklausel	132
4. Bedeutung für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	133
II. Gleichstellung für die Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht bei einer Tariföffnungsklausel	133
1. Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	133
2. Fehlen einer Kirchenklausel	134
III. Inhalt und Geltungsbereich der gesetzlichen Kirchenklauseln .	135
1. Inhalt der Kirchenklauseln	135
2. Geltungsbereich der Kirchenklauseln	136
IV. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetze in den Grenzen des Schrankenvorbehalts	137
1. Kein Vorrang auf Grund des Sozialstaatsprinzips	137
2. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	137
3. Verfassungsrechtliche Gewährleistung eines eigenen Weges .	138
V. Berücksichtigung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes in den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen	138
1. Gefahrenschutz	138
2. Arbeitszeitschutz	139
3. Schwerbehindertenrecht	139
VI. Kirchenautonomie im Berufsbildungsrecht	141

Drittes Kapitel

Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie

I. Vorrang der Koalitionsfreiheit?	143
1. Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung ...	143
2. Grundrechtsbindung der Kirchen	144
3. Koalitionsfreiheit als Grundrecht mit Drittwirkung	146

4. Koalitionsfreiheit und Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV	148
5. Koalitionsfreiheit als verfahrensgeprägtes Grundrecht	149
II. Individualgrundrecht der Koalitionsfreiheit	149
1. Geltungsvoraussetzungen	149
2. Kirchenamt und Koalitionsfreiheit	150
a) Katholische Kirche	150
b) Evangelische Kirche	151
3. Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst ..	151
III. Kollektive Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	152
1. Koalitionsfreiheit als Gruppengrundrecht	152
2. Bedeutung der verfassungsrechtlich unfertigen Garantie der kollektiven Koalitionsfreiheit für das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	154
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	
I. Tarifaufonomie als Koalitionsverfahren in einem markt- wirtschaftlich geordneten System des Arbeitslebens	156
II. Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung und Kirchenautonomie	156
1. Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen	156
2. Kein Grundrecht auf Streik	158
a) Beurteilung nach Art. 9 Abs. 3 GG	158
b) Tarifvertrag und Arbeitskampf als Funktionseinheit	159
3. Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit der Verfassungs- garantie des Selbstbestimmungsrechts	161
a) Begrenzte Streikfreiheit?	161
b) Fehlen der Voraussetzungen für den Arbeitskampf zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts	162
c) Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit der Funktions- fähigkeit eines kircheneigenen Regelungsverfahrens zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts	165
4. Ersetzung des Arbeitskampfes durch einen Kontrahierungs- zwang zu verbindlicher Schlichtung	165
III. Tarifaufonomie und Einheit des kirchlichen Dienstes	166
1. Koalitionspluralismus	166
2. Problem der Allgemeinverbindlicherklärung	167
3. Übernahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ..	168
4. Folgerung für die kirchliche Arbeitsrechtsregelung	169
IV. Kirchliches Arbeitsrechtsregelungssystem und Koalitionsfreiheit	169
1. Vereinbarkeit eines eigenständigen kirchlichen Beteiligungs- modells mit Art. 9 Abs. 3 GG	169
2. Bedeutung der Koalitionsfreiheit für ein kirchliches Beteili- gungsmodell	171

§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung

I. Gewerkschaftsbegriff und Kirchenautonomie	173
1. Recht auf Koalitionsbildung	173
2. Gewerkschaftsbegriff und Tariffähigkeit	173
3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst	176
II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	178
1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl	178
2. Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	179
3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung	182
4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb	185
III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb	186
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis	186
2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit	187
3. Vereinbarkeit mit den Pflichten aus der gesetzlichen Mitbestimmung	189
4. Bedeutung des Schranken catalogs für kirchliche Einrichtungen	190
IV. Mittel der gewerkschaftlichen Betätigung	191
1. Verwendung von Arbeitgebereigentum	191
2. Plakatwerbung im Betrieb	192
3. Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informationsschriften	193
4. Gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb	195

Viertes Kapitel

Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht

I. Vorgaben	197
1. Historische Ausgangslage	197
a) Evangelische Kirche	197
b) Katholische Kirche	197
2. Notwendigkeit kircheneigener Rechtsetzung	197
II. Rechtsetzungskompetenz zur Regelung des kirchlichen Dienstes	199
1. Körperschaften des öffentlichen Rechts	199
2. Einrichtungen des Diakonischen Werkes und des Deutschen Caritasverbandes	200

III. Notwendigkeit einer kircheneigenen Arbeitsverfassung zur Sicherung des Selbstbestimmungsrechts	200
1. Grundgesetzliche Arbeitsverfassung	200
2. Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	201
§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungs- verfahrens	
I. Überblick	203
II. Grundsätze eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	203
III. Bindung der Kirchen an das Tarifvertragsgesetz bei Abschluss von Tarifverträgen	204
IV. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“	206
1. Entscheidungen für den „Zweiten Weg“	206
2. Arbeitsrechtsregelungssystem der Nordelbischen Kirche ...	207
a) Überblick	207
b) Unvereinbarkeit mit den Ordnungsgrundsätzen des Tarif- vertragssystems	209
3. Arbeitsrechtsregelungssystem der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	210
V. „Dritter Weg“ als sachgerechtes Beteiligungsmodell	211
VI. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsrechts	213
§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	
I. Evangelische Kirche	214
1. Richtlinie der EKD	214
2. Einführung des „Dritten Weges“ durch die Landeskirchen .	215
3. Einzeldarstellung	216
a) Aufgabe und Funktion der Arbeitsrechtlichen Kommission	216
b) Personale Mitgliedsvoraussetzungen	217
c) Besetzungsverfahren	218
d) Letztentscheidungsrecht	219
4. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich der Diakonie ..	219
II. Katholische Kirche	220
1. Rechtsgrundlagen	220
a) Grundordnung	220
b) KODA-Ordnungen	220
2. Diözesaner Bereich	222
a) Einrichtung und Aufgabe einer „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (Bistums/Regional- KODA)	222
b) Zusammensetzung der Bistums/Regional-KODA	223
c) Rechtsstellung der Vertreter der Mitarbeiter	224
d) Verfahren und Durchführung der Beschlüsse der Kommission	224
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich des Deutschen Caritasverbandes	225

a) Diözesanes Arbeitsvertragsrecht	225
b) Arbeitsvertragsordnungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)	225
4. Überdiözesaner Bereich	227
§ 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	
I. Herstellung praktischer Konkordanz zwischen staatlicher und kirchlicher Ordnung	228
II. Gleichwertigkeit mit dem Tarifvertragssystem	229
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	229
a) Problemaufriss	229
b) Ältere Judikatur	230
c) Neuere Judikatur	232
2. Eigenständige, aber gleichwertige Regelung im Funktions- bereich der Tarifautonomie	233
a) Beschlusskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission	233
b) Paritätserfordernis bei der Gestaltung des Arbeitsrechts- regelungsverfahrens	236
c) Letztentscheidungsrecht des Bischofs oder der Synode ..	237
III. Gerichtliche Vertragsinhaltskontrolle	239
1. Begriffliche Klärung	239
2. Einbeziehung des Arbeitsvertrags in das Recht der Allgemi- nen Geschäftsbedingungen durch das Schuldrechtsmoderni- sierungsgesetz	240
a) Gesetzliche Gestaltung der Inhaltskontrolle	240
b) Rechtssystematische Einordnung der Inhaltskontrolle ...	242
c) Kirchliche Arbeitsverhältnisse	244
3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	246
IV. Gleichstellung mit dem Tarifvertrag bei einer Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht	248
1. Gesetze mit Kirchenklauseln	248
2. Gesetze ohne Kirchenklauseln	248
V. Rechtsgeltung der im Arbeitsrechtsregelungsverfahren fest- gelegten Regelungen	249
1. Problem des Vorrangs des Einzelarbeitsvertrags	249
2. Kirchenrechtliche Verbindlichkeit	249
3. Rechtsgeltung in Anlehnung an § 4 TVG und § 77 Abs. 4 BetrVG	250
4. Parallele zum Rechtsgeltungsproblem bei Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	252
5. Schlussfolgerung aus paralleler Beurteilung	254
6. Zivilrechtliche Begründung einer normativen Wirkung	255
7. Kirchenautonomie und normatives Gestaltungsrecht auf privatrechtlicher Grundlage	257
8. Problem der Zuordnung auf der Arbeitgeberseite	258

Fünftes Kapitel
Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung

I. Geschichtliche Entwicklung	261
1. Weimarer Zeit	261
2. Bedeutung der Kirchenautonomie bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952	263
a) Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946	263
b) Entstehungsgeschichte der Bereichsausklammerung im Betriebsverfassungsgesetz 1952	264
c) Entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht ...	265
II. Ausklammerung aus der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze durch besondere Rechtsvorschrift	266
III. Verfassungsbezug und Verfassungsrang der Ausklammerung aus der staatlichen Mitbestimmungsordnung	267
1. Rechtsprechung	267
2. Konkretisierung der Verfassungsgarantie	269
3. Betriebsverfassungsgesetz ein „für alle geltendes Gesetz“? ..	270
4. Besonderheit gegenüber Tendenzunternehmen	272
5. Bindung des staatlichen Gesetzgebers an BVerfGE 46, 73 ff.	274
6. Verhältnis zum Sozialstaatsprinzip	276
7. Verhältnis zum Europarecht	277
IV. Geltungsbereich der Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung	278
1. Abgrenzung im Gesetzesrecht	278
2. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu der karitativen Einrichtung eines Säkularinstituts der katholischen Kirche .	280
3. Der Fall Goch	281
a) Sachverhalt	281
b) Beschluss des Bundesarbeitsgerichts	281
c) Abgrenzung nach dem Stiftungsrecht?	282
d) Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	285
4. Der Fall Volmarstein	286
5. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zum Kolping-Berufsbildungswerk Brakel	287
6. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zum Evangelischen Presseverband Nord e.V.	288
7. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Sophien- und Hufeland-Klinikum gGmbH	289
8. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu einer katholischen Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft	290
9. Zusammenfassung	290
V. Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung bei Betriebsübernahme	291

§ 17	Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	
I.	Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regelungsnotwendigkeit	293
1.	Mitbestimmung und Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers	293
2.	Bindung an die Mitbestimmung als Leitprinzip der Arbeitsverfassung	296
3.	Herstellung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung	297
II.	Freiheit in der Gestaltung der Betriebsverfassung	298
III.	Rechtsgrundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	300
1.	Überblick	300
2.	Mitarbeitervertretungsrecht als Kirchenrecht	301
3.	Mitarbeitervertretungsrecht als autonomes Arbeitsrecht der Kirchen	302
IV.	Geltungsbereich eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrechts	303
1.	Staatskirchenrechtliche Grundlage	303
2.	Abgrenzung des Geltungsbereichs im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht	304
§ 18	Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	
I.	Rechtsquellen	305
1.	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung	305
2.	Kirchengesetzliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung	306
3.	Einrichtungen der Caritas	307
4.	Einrichtungen von Orden	308
5.	Gemeinsame Einrichtungen mit einem Teilhaber außerhalb der katholischen Kirche	309
II.	Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechts	310
1.	Mitbestimmungsstatut im Spannungsverhältnis zum kirchlichen Auftrag	310
2.	Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung	311
3.	Einrichtung als Organisationseinheit für die Bildung einer Mitarbeitervertretung	311
4.	Begriff des Mitarbeiters zur Bestimmung des von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Personenkreises	313
a)	Mitarbeiter als Oberbegriff	313
b)	Zuordnungsmerkmale	314
5.	Ausklammerung aus dem Kreis der von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Mitarbeiter	316
a)	Mitarbeiter in leitender Stellung	316

b) Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient	318
6. Begriff des Dienstgebers	319
III. Errichtung einer Mitarbeitervertretung	320
1. Mitarbeitervertretungsfähigkeit einer Einrichtung	320
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung ..	320
a) Zahl der Mitglieder	320
b) Keine Zusammensetzung nach Gruppen	321
3. Wahlberechtigung	322
4. Wählbarkeit	323
5. Vorbereitung und Durchführung der Wahl	323
a) Regelfall	323
b) Vereinfachtes Wahlverfahren	324
6. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit	324
IV. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	326
1. Regelmäßige Amtszeit	326
2. Übergangsmandat und Restmandat	326
3. Auflösung und Amtsenthebung	327
V. Organisation und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	328
1. Vorsitz in der Mitarbeitervertretung	328
2. Sitzungen	328
3. Kosten der Mitarbeitervertretung	328
VI. Persönliche Rechtsstellung der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung	329
1. Ehrenamtliche Tätigkeit	329
2. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich	329
a) Freistellung von der Arbeitspflicht	329
b) Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Freistellung	330
c) Freizeitausgleich	331
d) Streitigkeiten	331
3. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	331
4. Versetzungs- und Abordnungsschutz	333
5. Besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Mitarbeitervertretung	333
6. Übernahmerecht von Berufsauszubildenden	334
7. Schweigepflicht	335
VII. Besondere Formen der Mitarbeitervertretung	336
VIII. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung	336
1. Mitarbeiterversammlung	336
2. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	337
3. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	338

Inhaltsverzeichnis

4. Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	339
5. Werkstatttrat als betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretung	339
IX. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	340
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit	340
2. Gesetzestechnische Gestaltung der Beteiligung	340
3. Informationsrecht der Mitarbeitervertretung	341
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung	343
a) Anhörung und Mitberatung	343
b) Vorschlagsrecht	343
5. Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung	343
a) Zustimmungsrecht	343
b) Antragsrecht	344
6. System der Beteiligung	345
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Legitimation für Maßnahmen des Dienstgebers	345
X. Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Beteiligungssystem	347
XI. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten	349
1. Einstellung und Anstellung	349
2. Eingruppierung und weitere personelle Einzelmaßnahmen	350
3. Kündigung	351
4. Massenentlassung	352
XII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in sozialen Angelegenheiten (ausgewählte Beispiele)	353
1. Festlegung der Arbeitszeit	353
2. Urlaubsregelung	354
3. Durchführung der Ausbildung	355
4. Sozialeinrichtungen und soziale Maßnahmen	355
XIII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Betriebsänderungen	356
XIV. Einigungsverfahren	356
§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	
I. Rechtsquellen	358
1. Ursprüngliche Rechtslage	358
2. Notwendigkeit einer Ersetzung des zersplitterten Mitarbeitervertretungsrechts durch ein einheitliches Kirchengesetz	359
3. Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes 1992 durch die EKD	360
II. Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD	361
III. Organisation der Mitarbeitervertretung nach dem MVG.EKD	362
1. Zweistufigkeit des Mitarbeitervertretungsaufbaus	362
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	363
3. Bildung der Mitarbeitervertretung durch Wahl	363

4. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	363
5. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	364
6. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter	364
IV. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung nach dem MVG.EKD	365
1. Mitarbeiterversammlung	365
2. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	365
3. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	366
V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertre- tung nach dem MVG.EKD	366
VI. Formen der Beteiligung nach dem MVG.EKD	367
1. Überblick	367
2. Mitbestimmung	367
3. Eingeschränkte Mitbestimmung	368
4. Mitbestimmungsregelung bei Kündigungen	370
5. Initiativrecht	370
VII. Dienstvereinbarung als Gestaltungsform innerbetrieblicher Regelung	371
VIII. Schlichtung und Rechtsschutz nach dem MVG.EKD	372

Sechstes Kapitel

Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle

I. Kircheneigene Rechtskontrolle als Bestandteil der Verfassungs- garantie des Selbstbestimmungsrechts	373
II. Notwendigkeit kircheneigener Rechtskontrolle	374
1. Keine Befugnis der Kirchen zur Begründung der Zuständigkeit eines staatlichen Gerichts für den selbstbestimmten Bereich .	374
2. Bedeutung einer kircheneigenen Rechtskontrolle für die Rechtsbildung	375

§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis

I. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	377
1. Zuständigkeit zur Entscheidung im Urteilsverfahren	377
2. Kompetenz zur Inzidentkontrolle	377
II. Kirchliche Schlichtungsstellen	378

§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche

I. Kein Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	379
1. Fehlen einer Zuständigkeitszuweisung im staatlichen Gerichtsverfassungsrecht	379
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	379
3. Vorrang kircheneigener Rechtskontrolle	380

Inhaltsverzeichnis

II. Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit der katholischen Kirche	382
1. Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung auf Grund eines Apostolischen Mandats	382
2. Zuständigkeit und Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen	383
a) Zuständigkeit	383
b) Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz	384
c) Kirchlicher Arbeitsgerichtshof	385
3. Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen .	385
a) Verfahren im ersten Rechtszug	385
b) Verfahren im zweiten Rechtszug	386
c) Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	387
III. Gerichtsbarkeit in der evangelischen Kirche	387
1. Aufbau und Zuständigkeit	387
2. Verfahren im ersten Rechtszug	388
3. Verfahren im zweiten Rechtszug	389

Anhang

Entscheidungsregister	391
Sachverzeichnis	395