

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIX

## Erstes Kapitel

### Arbeitsrechtliche Regulationsautonomie 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 Union nach dem Grundgesetz .....	13
2. Europarechtliche Beurteilung .....	13
3. Bindung an die Verfassungsgarantie bei der Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht .....	15
4. Folgerung für die arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen ..	15

#### § 2 Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst

I. Vorrang des kirchlichen oder des staatlichen Rechts .....	16
1. Problem .....	16

2. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts .....	16
a) Meinungsstand .....	16
b) Kritik .....	18
3. These vom Vorrang des staatlichen Rechts .....	19
a) Meinungsstand .....	19
b) Kritik .....	20
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Wahl der Privatautonomie für Begründung und Regelung der Dienstverhältnisse .....	22
1. Arbeitsrecht als Bestandteil der Zivilrechtsordnung .....	22
2. Anerkennung der Ordnungsgrundsätze des Zivilrechts ....	23
3. Kollektive Ordnung als Besonderheit des Arbeitsverhältnisses	23
4. Bedeutungsgehalt der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie .....	24
III. Inhalt und Reichweite der Verfassungsgarantie des Selbstbestim- mungsrechts für eine arbeitsrechtliche Regelungsautonomie ..	25
1. Wahrnehmung einer eigenen Angelegenheit durch Einsatz zivilrechtlicher Regelungs- und Gestaltungsformen .....	25
2. Bindung an das für alle geltende Gesetz .....	26
a) Bedeutung des Schrankenvorbehalts für die Verbindlich- keit des Arbeitsrechts .....	26
b) Inhalt der Formel des „für alle geltenden Gesetzes“ ....	27
c) Interpretation des Schrankenvorbehalts durch das Bundes- verfassungsgericht .....	28
3. Offenhaltung eines eigenen Weges .....	30
4. Keine Schranke durch richterliche Ersatzgesetzgebung ....	33
5. Ergebnis .....	33

### § 3 Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie

I. Die Abgrenzung in staatlichen Arbeitsgesetzen und ihr Verhält- nis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungs- rechts .....	34
II. Kongruenz der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie mit der Reichweite des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts .....	35
1. Kirche im Sinne des Staatskirchenrechts .....	35
2. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Ein- richtungen .....	36
3. Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen .....	36
III. Zuordnungskriterien bei rechtlich verselbständigten Einrichtungen	38
1. Abgrenzung nach konzernrechtlichen Gesichtspunkten? ...	38
2. Wahrnehmung einer kirchlichen Grundfunktion .....	39
3. Notwendigkeit einer Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche .....	41
4. Gestaltung der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	42
5. Keine Lockerung der Zuordnung durch Mitwirkung von Laien an der Verwaltung .....	43

**§ 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 Sonder- stellung des kirchlichen Dienstes in der Arbeitsrechts- ordnung .....	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) Kirchenrechtlich begründete Verschiedenheit .....	61
b) Geltung der Grundordnung als Diözesangesetz .....	62
c) Geltung der Grundordnung auf Grund verbindlicher Übernahme .....	62
d) Einbeziehung der Orden .....	64
IV. Grundsatzregelungen der evangelischen Kirche .....	65

**Zweites Kapitel**

**Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht**

**§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirch-  
lichen Dienstes**

I. Sonderstellung auf Grund der Verfassungsgarantie des kirch- lichen Selbstbestimmungsrechts .....	69
1. Teilnahme an der Privatautonomie .....	69
2. Schrankenvorbehalt als Grundlage und Grenze der Bindung an Arbeitsgesetze .....	69
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Arbeit im Rahmen einer religiös bestimmten Lebensordnung .....	71
1. Arbeitsverhältnis und verbandsrechtliche Sonderbindung ..	71

2. Arbeit von Ordensangehörigen auf Grund eines besonderen Rechtsverhältnisses .....	72
III. Eintritt in den kirchlichen Dienst durch Betriebsübernahme ..	73
1. Betriebsübernahme durch einen kirchlichen Rechtsträger ...	73
2. Auswirkungen auf die Vertragsrechtsstellung des Arbeitnehmers .....	74
3. Übernahme einer kirchlichen Einrichtung durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger .....	75
IV. Strukturveränderungen bei einer privatrechtlich verselbständigten Einrichtung .....	75
1. Erscheinungsformen .....	75
2. Ausgliederung in eine Kapitalgesellschaft .....	76
3. Übergang der Arbeitsverhältnisse .....	78
4. Fortgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts .....	79
5. Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts .....	80
V. Leiharbeit im kirchlichen Dienst .....	80
 <b>§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten</b>	
I. Personenauswahl .....	83
1. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	83
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als „für alle geltendes Gesetz“ .....	84
3. Katholische Kirche .....	85
4. Evangelische Kirche .....	86
II. Begründung des Arbeitsverhältnisses mit einem kirchlichen Rechtsträger .....	87
1. Abschluss des Arbeitsvertrags .....	87
2. Fragerecht des Arbeitgebers .....	87
3. Rechtsbindungen des Arbeitgebers .....	89
III. Leistungs- und Verhaltenspflichten eines Arbeitnehmers im kirchlichen Dienst .....	89
1. Vertragsrechtliche Grundlage .....	89
2. Abstufung der Leistungspflicht nach dem Vertragsinhalt ..	90
3. Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen der Leistungstreuepflicht und der Loyalitätsobliegenheit .....	91
IV. Inhalt und Umfang der Loyalitätsobliegenheiten .....	92
1. Kircheneigene Kompetenz zur Festlegung der Loyalitätsanforderungen .....	92
a) Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	92
b) Verkennung der Wesensverschiedenheit gegenüber einem Tendenzarbeitsverhältnis .....	93
c) Bestätigung der kircheneigenen Kompetenz durch das Bundesverfassungsgericht .....	94
d) Pflicht zur Herstellung einer Konkordanz mit der für den Staat unabdingbaren Ordnung .....	95

2. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten .....	96
a) Staatskirchenrechtliche Anerkennung der kirchenrechtlichen Festlegung .....	96
b) Grundordnung für die katholische Kirche .....	96
c) Evangelische Kirche .....	97
d) Unerheblichkeit der Organisationsform kirchlichen Dienstes .....	98

## § 7 Kündigung und Kündigungsschutz

I. Gesetzesregelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als für alle geltendes Gesetz .....	99
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Gestaltung des Kündigungsschutzes .....	101
1. Sozialstaatsprinzip .....	101
2. Grundrecht der Berufsfreiheit .....	101
III. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Interpretation des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts .....	102
1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung .....	102
2. Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung des Kündigungsgrundes .....	104
3. Abstufung von Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstößes .....	105
4. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 und ihre Konsequenzen für das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht .....	107
5. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte .....	110
IV. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Kündigungsgründe .....	112
1. Katholische Kirche .....	112
2. Evangelische Kirche .....	114
V. Verstoß gegen das kirchliche Eherecht als Kündigungsgrund ..	115
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht) .....	115
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts .....	116
3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts .....	118
4. Vorgaben der Grundordnung für die katholische Kirche ...	121
5. Eingehen einer „eingetragenen Lebenspartnerschaft“ als Loyalitätsverstoß .....	122
6. Verhältnis zu Art. 6 Abs. 1 GG .....	124
7. Herstellung einer praktischen Konkordanz mit Art. 6 Abs. 1 GG durch eine kircheneigene Regelung .....	125

VI. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund	126
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	126
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	127
3. Besonderheit des Kirchenaustritts gegenüber sonstigen Loyalitätsverstößen	129
4. Wegfall der Geschäftsgrundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst	129
VII. Geltungsbereich der Bindung an die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe	131
VIII. Ergebnis	133

## § 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht

I. Kirchenautonomie und tarifdispositives Gesetzesrecht	135
1. Vorrang des Tarifvertrags bei zwingendem Gesetzesrecht	135
2. Delegation der Regelung von Sachproblemen an die Tarifvertragsparteien	136
a) Mindestlohngesetzgebung	136
b) Leiharbeit	137
3. Ersetzung durch den Tarifvertrag bei einer gesetzlichen Öffnungsklausel	138
4. Bedeutung für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	139
II. Gleichstellung für die Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht bei einer Tariföffnungsklausel	140
1. Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	140
2. Fehlen einer Kirchenklausel	140
III. Inhalt und Geltungsbereich der gesetzlichen Kirchenklauseln	141
1. Inhalt der Kirchenklauseln	141
2. Geltungsbereich der Kirchenklauseln	143
IV. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetze in den Grenzen des Schrankenvorbehalts	143
1. Kein Vorrang auf Grund des Sozialstaatsprinzips	143
2. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	144
3. Verfassungsrechtliche Gewährleistung eines eigenen Weges	144
V. Berücksichtigung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes in den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen	144
1. Gefahrenschutz	144
2. Arbeitszeitschutz	145
3. Schwerbehindertenrecht	146
VI. Kirchenautonomie im Berufsbildungsrecht	148

**Drittes Kapitel**  
**Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht**  
**in kirchlichen Einrichtungen**

**§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie**

I. Vorrang der Koalitionsfreiheit? .....	149
1. Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung ...	149
2. Grundrechtsbindung der Kirchen .....	150
3. Koalitionsfreiheit als Grundrecht mit Drittwirkung .....	152
4. Koalitionsfreiheit und Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV .....	153
5. Koalitionsfreiheit als verfahrensgeprägtes Grundrecht .....	154
II. Individualgrundrecht der Koalitionsfreiheit .....	155
1. Geltungsvoraussetzungen .....	155
2. Kirchenamt und Koalitionsfreiheit .....	155
a) Katholische Kirche .....	155
b) Evangelische Kirche .....	157
3. Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst ..	157
III. Kollektive Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie .....	158
1. Koalitionsfreiheit als Gruppengrundrecht .....	158
2. Bedeutung der kollektiven Koalitionsfreiheit für das Selbst- bestimmungsrecht der Kirchen .....	160

**§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks**

I. Tarifaufonomie als Koalitionsverfahren in einem markt- wirtschaftlich geordneten System des Arbeitslebens .....	162
II. Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konflikt- lösung .....	162
1. Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen .....	162
2. Koalitionsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes ..	163
a) Kein Grundrecht auf Streik .....	163
b) Tarifvertrag und Arbeitskampf als Funktionseinheit ....	165
3. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungs- rechts für Inhalt und Grenzen der Streikfreiheit .....	167
a) Begrenzte Streikfreiheit .....	167
b) Voraussetzungen für den Arbeitskampf zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts .....	169
c) Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit der Funktions- fähigkeit eines kircheneigenen Regelungsverfahrens zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts .....	171
4. Ersetzung des Arbeitskampfes durch einen Kontrahierungs- zwang zu verbindlicher Schlichtung .....	172
III. Tarifaufonomie und Einheit des kirchlichen Dienstes .....	173
1. Koalitionspluralismus .....	173
2. Problem der Allgemeinverbindlicherklärung .....	173

3. Übernahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes . .	174
4. Folgerung für die kirchliche Arbeitsrechtsregelung . . . . .	175
IV. Kirchliches Arbeitsrechtsregelungssystem und Koalitionsfreiheit	175
1. Vereinbarkeit eines eigenständigen kirchlichen Beteiligungsmodells mit Art. 9 Abs. 3 GG . . . . .	175
2. Bedeutung der Koalitionsfreiheit für ein kirchliches Beteiligungsmodell . . . . .	177

## § 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung

I. Gewerkschaftsbegriff und Kirchenautonomie . . . . .	179
1. Recht auf Koalitionsbildung . . . . .	179
2. Gewerkschaftsbegriff und Tariffähigkeit . . . . .	179
3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst . . . . .	182
II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb . . . . .	184
1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl . . . . .	184
2. Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts . . . . .	185
3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informations-tätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung . . . . .	189
4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb . . . . .	191
III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informations-tätigkeit im Betrieb . . . . .	193
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis . . . . .	193
2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit . . . . .	194
3. Vereinbarkeit mit den Pflichten aus der gesetzlichen Mitbestimmung . . . . .	195
4. Bedeutung des Schrankenkatalogs für kirchliche Einrichtungen . . . . .	197
IV. Mittel der gewerkschaftlichen Betätigung . . . . .	198
1. Verwendung von Arbeitgebervermögen . . . . .	198
2. Plakatwerbung im Betrieb . . . . .	198
3. Nutzung elektronischer Medien im Betrieb . . . . .	200
4. Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informations-schriften . . . . .	200
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb . . . . .	202



**Viertes Kapitel**  
**Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen**

**§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht**

I. Vorgaben	203
1. Historische Ausgangslage	203
a) Evangelische Kirche	203
b) Katholische Kirche	203
2. Notwendigkeit kircheneigener Rechtsetzung	203
II. Rechtsetzungskompetenz zur Regelung des kirchlichen Dienstes	205
1. Körperschaften des öffentlichen Rechts	205
2. Einrichtungen des Diakonischen Werkes und des Deutschen Caritasverbandes	206
III. Notwendigkeit einer kircheneigenen Arbeitsverfassung zur Sicherung des Selbstbestimmungsrechts	206
1. Grundgesetzliche Arbeitsverfassung	206
2. Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	207

**§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungs-  
verfahrens**

I. Überblick	209
II. Grundsätze eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	209
III. Bindung der Kirchen an das Tarifvertragsgesetz bei Abschluss von Tarifverträgen	210
IV. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“	212
1. Entscheidungen für den „Zweiten Weg“	212
2. Arbeitsrechtsregelungssystem der Nordelbischen Kirche	213
a) Überblick	213
b) Unvereinbarkeit mit den Ordnungsgrundsätzen des Tarifvertragssystems	216
3. Arbeitsrechtsregelungssystem der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	216
V. „Dritter Weg“ als sachgerechtes Beteiligungsmodell	218
VI. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsrechts	219

**§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“**

I. Evangelische Kirche	220
1. Richtlinie der EKD	220
2. Einführung des „Dritten Weges“ durch die Landeskirchen	221
3. Einzeldarstellung	222
a) Aufgabe und Funktion der Arbeitsrechtlichen Kommission	222
b) Personale Mitgliedsvoraussetzungen	223
c) Besetzungsverfahren	224
d) Letztentscheidungsrecht	225
4. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich der Diakonie	225

II. Katholische Kirche	226
1. Rechtsgrundlagen	226
a) Grundordnung	226
b) KODA-Ordnungen	226
2. Diözesaner Bereich	228
a) Einrichtung und Aufgabe einer „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (Bistums/Regional-KODA)	228
b) Zusammensetzung der Bistums/Regional-KODA	229
c) Rechtsstellung der Vertreter der Mitarbeiter	230
d) Verfahren und Durchführung der Beschlüsse der Kommission	230
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich des Deutschen Caritasverbandes	231
a) Diözesanes Arbeitsvertragsrecht	231
b) Arbeitsvertragsordnungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)	231
4. Überdiözesaner Bereich	232

## § 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen

I. Herstellung praktischer Konkordanz zwischen staatlicher und kirchlicher Ordnung	234
II. Gleichwertigkeit mit dem Tarifvertragssystem	235
1. Problemaufriss	235
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	236
a) Ältere Judikatur	236
b) Neuere Judikatur	238
3. Eigenständige, aber gleichwertige Regelung im Funktionsbereich der Tarifautonomie	239
a) Beschlusskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission	239
b) Paritätserfordernis bei der Gestaltung des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	242
c) Letztentscheidungsrecht des Bischofs oder der Synode	243
III. Gleichstellung mit dem Tarifvertrag bei einer Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht	245
IV. Gerichtliche Vertragsinhaltskontrolle	246
1. Begriffliche Klärung	246
2. Einbeziehung des Arbeitsvertrags in das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz	247
a) Gesetzliche Gestaltung der Inhaltskontrolle	247
b) Rechtssystematische Einordnung der Inhaltskontrolle	249
c) Kirchliche Arbeitsverhältnisse	251
3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	252
a) Divergenz in der Begründung der Senate	252

b) Gleichwertigkeit mit Tarifverträgen bei der Inhaltskontrolle	255
V. Rechtsgeltung der im Arbeitsrechtsregelungsverfahren festgelegten Regelungen	257
1. Problem des Vorrangs des Einzelarbeitsvertrags	257
2. Kirchenrechtliche Verbindlichkeit	257
3. Rechtsgeltung in Anlehnung an § 4 TVG und § 77 Abs. 4 BetrVG	258
4. Parallele zum Rechtsgeltungsproblem bei Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	260
5. Schlussfolgerung aus paralleler Beurteilung	262
6. Zuordnung auf der Arbeitgeberseite	265

## Fünftes Kapitel

### Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

#### § 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung

I. Geschichtliche Entwicklung	267
1. Weimarer Zeit	267
2. Bedeutung der Kirchenautonomie bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952	269
a) Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946	269
b) Entstehungsgeschichte der Bereichsausklammerung im Betriebsverfassungsgesetz 1952	270
c) Entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht	271
II. Ausklammerung aus der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze durch besondere Rechtsvorschrift	272
III. Verfassungsbezug und Verfassungsrang der Ausklammerung aus der staatlichen Mitbestimmungsordnung	273
1. Rechtsprechung	273
2. Konkretisierung der Verfassungsgarantie	275
3. Betriebsverfassungsgesetz ein „für alle geltendes Gesetz“?	276
4. Besonderheit gegenüber Tendenzunternehmen	278
5. Bindung des staatlichen Gesetzgebers an BVerfGE 46, 73 ff.	281
6. Verhältnis zum Sozialstaatsprinzip	282
7. Verhältnis zum Europarecht	283
IV. Geltungsbereich der Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung	284
1. Abgrenzung im Gesetzesrecht	284
2. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu der karitativen Einrichtung eines Säkularinstituts der katholischen Kirche	286
3. Der Fall Goch	287
a) Sachverhalt	287
b) Beschluss des Bundesarbeitsgerichts	288
c) Abgrenzung nach dem Stiftungsrecht?	288
d) Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	291
4. Der Fall Volmarstein	292

5. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zum Kolping-Berufsbildungswerk Brakel .....	293
6. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zum Evangelischen Presseverband Nord e.V. ....	294
7. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Sophien- und Hufeland-Klinikum gGmbH .....	295
8. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu einer katholischen Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft .....	296
9. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu dem von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenen Krankenhaus .....	296
10. Zusammenfassung .....	296
V. Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung bei Betriebsübernahme .....	297

## **§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen**

I. Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regulationsnotwendigkeit .....	299
1. Mitbestimmung und Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers .....	299
2. Bindung an die Mitbestimmung als Leitprinzip der Betriebsverfassung .....	302
3. Herstellung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung .....	303
II. Freiheit in der Gestaltung der Betriebsverfassung .....	304
III. Rechtsgrundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ..	306
1. Überblick .....	306
2. Mitarbeitervertretungsrecht als Kirchenrecht .....	307
3. Mitarbeitervertretungsrecht als autonomes Arbeitsrecht der Kirchen .....	308
IV. Geltungsbereich eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrechts .....	309
1. Staatskirchenrechtliche Grundlage .....	309
2. Abgrenzung des Geltungsbereichs im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht .....	310

## **§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche**

I. Rechtsquellen .....	311
1. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung ..	311
2. Kirchengesetzliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung .....	312
3. Einrichtungen der Caritas .....	312
a) Meinungsstand .....	312
b) Rechtsqualität der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung .....	313

4. Einrichtungen von Orden .....	316
II. Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechts .....	317
1. Mitbestimmungsstatut im Spannungsverhältnis zum kirchlichen Auftrag .....	317
2. Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung .....	318
3. Einrichtung als Organisationseinheit für die Bildung einer Mitarbeitervertretung .....	318
4. Begriff des Mitarbeiters zur Bestimmung des von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Personenkreises .....	320
a) Mitarbeiter als Oberbegriff .....	320
b) Zuordnungsmerkmale .....	321
5. Ausklammerung aus dem Kreis der von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Mitarbeiter .....	323
a) Mitarbeiter in leitender Stellung .....	323
b) Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient .....	324
6. Begriff des Dienstgebers .....	326
III. Errichtung einer Mitarbeitervertretung .....	326
1. Mitarbeitervertretungsfähigkeit einer Einrichtung .....	326
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung ..	327
a) Zahl der Mitglieder .....	327
b) Keine Zusammensetzung nach Gruppen .....	327
3. Wahlberechtigung .....	328
4. Wählbarkeit .....	329
5. Vorbereitung und Durchführung der Wahl .....	329
a) Regelfall .....	329
b) Vereinfachtes Wahlverfahren .....	330
6. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit .....	330
IV. Amtszeit der Mitarbeitervertretung .....	332
1. Regelmäßige Amtszeit .....	332
2. Übergangsmandat und Restmandat .....	333
3. Auflösung und Amtsenthebung .....	334
V. Organisation und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung .....	334
1. Vorsitz in der Mitarbeitervertretung .....	334
2. Sitzungen .....	334
3. Kosten der Mitarbeitervertretung .....	335
VI. Persönliche Rechtsstellung der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung .....	335
1. Ehrenamtliche Tätigkeit .....	335
2. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich .....	336
a) Freistellung von der Arbeitspflicht .....	336
b) Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Freistellung ....	336
c) Freizeitausgleich .....	337
d) Streitigkeiten .....	337
3. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen .....	338

4. Versetzungs- und Abordnungsschutz .....	339
5. Besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Mitarbeitervertretung .....	340
6. Übernahmerecht von Berufsauszubildenden .....	341
7. Schweigepflicht .....	342
VII. Besondere Formen der Mitarbeitervertretung .....	342
VIII. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung .....	343
1. Mitarbeiterversammlung .....	343
2. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung .....	344
3. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung .....	345
4. Vertretung der Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz .....	346
5. Werkstattrat als betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretung .....	346
IX. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung .....	346
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit .....	346
2. Gesetzestechnische Gestaltung der Beteiligung .....	347
3. Informationsrecht der Mitarbeitervertretung .....	348
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung .....	349
a) Anhörung und Mitberatung .....	349
b) Vorschlagsrecht .....	350
5. Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung .....	350
a) Zustimmungsrecht .....	350
b) Antragsrecht .....	351
6. System der Beteiligung .....	352
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Legitimation für Maßnahmen des Dienstgebers .....	352
X. Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Beteiligungssystem ...	353
XI. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten .....	356
1. Einstellung und Anstellung .....	356
2. Eingruppierung und weitere personelle Einzelmaßnahmen ..	357
3. Kündigung .....	359
4. Massenentlassung .....	360
XII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in sozialen Angelegenheiten (ausgewählte Beispiele) .....	360
1. Festlegung der Arbeitszeit .....	360
2. Urlaubsregelung .....	362
3. Durchführung der Ausbildung .....	362
4. Sozialeinrichtungen und soziale Maßnahmen .....	362
XIII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Betriebsänderungen ..	363
XIV. Einigungsverfahren .....	363

## § 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche

I. Rechtsquellen	365
1. Ursprüngliche Rechtslage	365
2. Notwendigkeit einer Ersetzung des zersplitterten Mitarbeitervertretungsrechts durch ein einheitliches Kirchengesetz	366
3. Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes 1992 durch die EKD	367
II. Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD	368
III. Organisation der Mitarbeitervertretung nach dem MVG.EKD	369
1. Zweistufigkeit des Mitarbeitervertretungsaufbaus	369
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	370
3. Bildung der Mitarbeitervertretung durch Wahl	370
4. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	370
5. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	371
6. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter	371
IV. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung nach dem MVG.EKD	372
1. Mitarbeiterversammlung	372
2. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	372
3. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	373
V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nach dem MVG.EKD	373
VI. Formen der Beteiligung nach dem MVG.EKD	374
1. Überblick	374
2. Mitbestimmung über allgemeine personelle Angelegenheiten sowie organisatorische und soziale Angelegenheiten	374
3. Eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	376
4. Mitbestimmungsregelung bei Kündigungen	377
5. Initiativrecht	378
VII. Dienstvereinbarung als Gestaltungsform innerbetrieblicher Regelung	378
VIII. Schlichtung und Rechtsschutz nach dem MVG.EKD	379

## Sechstes Kapitel

### Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

## § 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle

I. Kircheigene Rechtskontrolle als Bestandteil der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts	381
II. Notwendigkeit kircheneigener Rechtskontrolle	382
1. Keine Befugnis der Kirchen zur Begründung der Zuständigkeit eines staatlichen Gerichts für den selbstbestimmten Bereich	382
2. Bedeutung einer kircheneigenen Rechtskontrolle für die Rechtsbildung	383

**§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis**

I. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	385
1. Zuständigkeit zur Entscheidung im Urteilsverfahren	385
2. Kompetenz zur Inzidentkontrolle	385
II. Kirchliche Schlichtungsstellen	386

**§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche**

I. Kein Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten	387
1. Fehlen einer Zuständigkeitszuweisung im staatlichen Gerichtsverfassungsrecht	387
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	387
3. Vorrang kircheneigener Rechtskontrolle	388
II. Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit der katholischen Kirche	390
1. Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung auf Grund eines Apostolischen Mandats	390
2. Zuständigkeit und Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen	391
a) Zuständigkeit	391
b) Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz	392
c) Kirchlicher Arbeitsgerichtshof	393
3. Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen	393
a) Verfahren im ersten Rechtszug	393
b) Verfahren im zweiten Rechtszug	394
c) Vorläufiger Rechtsschutz	395
d) Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	396
III. Gerichtsbarkeit in der evangelischen Kirche	396
1. Aufbau und Zuständigkeit	396
2. Verfahren im ersten Rechtszug	397
3. Verfahren im zweiten Rechtszug	398

**Anhang**

Entscheidungsregister	399
Literaturverzeichnis	403
Sachverzeichnis	417