

Inhaltsüberblick

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	33
§ 4 Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer- Beziehungen	45

Zweites Kapitel Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes	69
§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten	83
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz	100
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	131

Drittes Kapitel Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	147
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	160
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung	182

Viertes Kapitel Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht	205
§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungs- verfahrens	211
§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	224
§ 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	235

Inhaltsüberblick

Fünftes Kapitel Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung	265
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	295
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	307
§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	363

Sechstes Kapitel Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle	379
§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis	383
§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche	386

Anhang

Entscheidungsregister	399
Literaturverzeichnis	403
Sachverzeichnis	419

Inhaltsverzeichnis

Wort der Herausgeber	VII
Wort	IX
Inhaltsüberblick	XI
Inhaltsverzeichnis	XIII
Kürzungsverzeichnis	XXIX

Erstes Kapitel

Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

Staatskirchenrechtliche Grundlagen	1
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	3
4. Anerkennung der Eigenständigkeit kirchlicher Ordnung	5
II. Eigenständigkeit der kirchlichen Dienstverfassung als Teil des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts ..	6
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 Recht der Europäischen Union	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
V. Europäische Menschenrechtskonvention und das Arbeitsrecht der Kirchen	16

§ 2 Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst	17
I. Vorrang des kirchlichen oder des staatlichen Rechts	17
1. Problem	17
2. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts	17
3. These vom Vorrang des staatlichen Rechts	18
4. Ergebnis	20
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Wahl der Privatautonomie für Begründung und Regelung der Dienstverhältnisse	21
1. Arbeitsrecht als Bestandteil der Zivilrechtsordnung	21
2. Anerkennung der Ordnungsgrundsätze des Zivilrechts	22
3. Kollektive Ordnung als Besonderheit des Arbeitsverhältnisses ..	23
4. Bedeutungsgehalt der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie	23
III. Inhalt und Reichweite der Verfassungsgarantie des Selbstbestim- mungsrechts für eine arbeitsrechtliche Regelungsautonomie	24
1. Wahrnehmung einer eigenen Angelegenheit durch Einsatz zivilrechtlicher Regelungs- und Gestaltungsformen	24
2. Bindung an das für alle geltende Gesetz	25
a) Bedeutung des Schrankenvorbehalts für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts	25
b) Inhalt der Formel des „für alle geltenden Gesetzes“	26
c) Interpretation des Schrankenvorbehalts durch das Bundesverfassungsgericht	28
3. Offenhaltung eines eigenen Weges	29
4. Schranke durch Auflösung einer Konfliktlage mit anderen Grundrechtsgewährleistungen	32
5. Ergebnis	32
§ 3 Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie	33
I. Die Abgrenzung in staatlichen Arbeitsgesetzen und ihr Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	33
II. Kongruenz der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie mit der Reichweite des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts	34
1. Kirche im Sinne des Staatskirchenrechts	34
2. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Einrichtungen	35
3. Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen	35
III. Zuordnungskriterien bei rechtlich verselbständigten Einrichtun- gen	37
1. Abgrenzung nach konzernrechtlichen Gesichtspunkten?	37
2. Wahrnehmung einer kirchlichen Grundfunktion	38
3. Notwendigkeit einer Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	40
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	45
I. Historische Ausgangslage	45
1. Evangelische Kirche	45
2. Katholische Kirche	47
II. Leitbild einer Dienstgemeinschaft als Ordnungsziel verfassungsrechtlich verbürgter Selbstbestimmung im Arbeitsrecht	48
1. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts	48
2. Der Begriff der Dienstgemeinschaft nach dem Selbstverständnis der Kirchen	49
a) Evangelische Kirche	50
b) Katholische Kirche	51
3. Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft für eine Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in der Arbeitsrechtsordnung	53
a) Einordnung des Dienstes in den religiös bestimmten Auftrag der Kirche	53
b) Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in einem marktwirtschaftlich organisierten Arbeitsleben	54
c) Dienstgemeinschaft und Kirchenmitgliedschaft	55
d) Schranken des Vertragsrechts	56
III. Grundordnung der katholischen Kirche	58
1. Kirchengesetzliche Festlegung für Arbeitsverhältnisse	58
2. Regelungsinhalt der Grundordnung	59
3. Geltungsbereich der Grundordnung	60
a) Kirchenrechtlich begründete Verschiedenheit	60
b) Geltung der Grundordnung als Diözesangesetz	61
c) Geltung der Grundordnung auf Grund verbindlicher Übernahme	62
d) Einbeziehung der Orden	63
IV. Grundsatzregelungen der evangelischen Kirche	64
1. Regelungen für das Individualarbeitsrecht	65
2. Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht	66

Zweites Kapitel

Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes	69
I. Sonderstellung auf Grund der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	69
1. Teilnahme an der Privatautonomie	69

2. Schrankenvorbehalt als Grundlage und Grenze der Bindung an Arbeitsgesetze	70
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 Betriebsübergang	73
1. Betriebsinhaberwechsel durch Betriebsübergang	73
2. Auswirkungen auf die Vertragsrechtsstellung des Arbeitnehmers	74
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. Drittbezogener Personaleinsatz, insbesondere Leiharbeit in kirchlichen Einrichtungen	80
§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten	83
I. Personenauswahl	83
1. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht	83
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als „für alle geltendes Gesetz“	84
3. Katholische Kirche	85
4. Evangelische Kirche	87
II. Begründung des Arbeitsverhältnisses mit einem kirchlichen Rechtsträger	88
1. Abschluss des Arbeitsvertrags	88
2. Fragerecht des Arbeitgebers	88
3. Rechtsbindungen des Arbeitgebers	89
III. Leistungs- und Verhaltenspflichten eines Arbeitnehmers im kirchlichen Dienst	90
1. Vertragsrechtliche Grundlage	90
2. Abstufung der Leistungspflicht nach dem Vertragsinhalt	90
3. Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen der Leistungstreuepflicht und der Loyalitätsobliegenheit	92
IV. Inhalt und Umfang der Loyalitätsobliegenheiten	93
1. Kircheneigene Kompetenz zur Festlegung der Loyalitätsanforderungen	93
a) Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	93
b) Verkennung der Wesensverschiedenheit gegenüber einem Tendenzarbeitsverhältnis	94

c) Bestätigung der kircheneigenen Kompetenz durch das Bundesverfassungsgericht	95
d) Pflicht zur Herstellung einer Konkordanz mit der für den Staat unabdingbaren Ordnung	96
2. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten	96
a) Staatskirchenrechtliche Anerkennung der kirchenrechtlichen Festlegung	96
b) Grundordnung für die katholische Kirche	97
c) Evangelische Kirche	99
d) Unerheblichkeit der Organisationsform kirchlichen Dienstes	99
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz	100
I. Gesetzesregelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als für alle geltendes Gesetz	100
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Gestaltung des Kündigungsschutzes	102
1. Sozialstaatsprinzip	102
2. Grundrecht der Berufsfreiheit	102
III. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Interpretation des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts	103
1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung	103
2. Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung des Kündigungsgrundes	104
3. Abstufung von Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstosses vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985	106
4. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985 und ihre Konsequenzen für das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht	108
5. Vereinbarkeit mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)	112
IV. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Kündigungsgründe	114
1. Katholische Kirche	114
a) Regelung in Art. 5 GrOkathK	114
b) Änderung des Art. 5 GrOkathK	116
2. Evangelische Kirche	117
V. Verstoß gegen das kirchliche Eherecht als Kündigungsgrund	118
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	118
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	119
3. Vorgaben der Grundordnung für die katholische Kirche	120
4. Verhältnis zu Art. 6 Abs. 1 GG	122

Inhaltsverzeichnis

5. Herstellung einer praktischen Konkordanz mit Art. 6 Abs. 1 GG durch eine kircheneigene Regelung	123
VI. Kirchaustritt als Kündigungsgrund	124
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	124
2. Besonderheit des Kirchaustritts gegenüber sonstigen Loyalitätsverstößen	125
VII. Geltungsbereich der Bindung an die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe	127
VIII. Ergebnis	129
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	131
I. Kirchenautonomie und tarifdispositives Gesetzesrecht	131
1. Vorrang des Tarifvertrags bei zwingendem Gesetzesrecht	131
2. Ersetzung durch den Tarifvertrag bei einer gesetzlichen Öffnungsklausel	132
3. Bedeutung für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	133
II. Gleichstellung für die Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht bei einer kirchlichen Regelung	134
1. Gleichstellung mit einem Tarifvertrag	134
a) Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	134
b) Fehlen einer Kirchenklausel	135
2. Inhalt und Geltungsbereich der gesetzlichen Kirchenklauseln	136
a) Inhalt der Kirchenklauseln	136
b) Geltungsbereich der Kirchenklauseln	137
III. Mindestlohngesetzgebung als „für alle geltendes Gesetz“	137
1. Ausgangslage	137
2. Inhalt und Struktur der gesetzlichen Mindestlohnregelung	138
IV. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetze in den Grenzen des Schrankenvorbehalts	139
1. Kein Vorrang auf Grund des Sozialstaatsprinzips	139
2. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	140
3. Verfassungsrechtliche Gewährleistung eines eigenen Weges	140
V. Berücksichtigung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes in den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen	141
1. Gefahrenschutz	141
2. Arbeitszeitschutz	141
3. Schwerbehindertenrecht	142
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement	144
VI. Datenschutz im kirchlichen Arbeitsverhältnis	144
VII. Kirchenautonomie im Berufsbildungsrecht	145

Drittes Kapitel
Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht
in kirchlichen Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	147
I. Vorrang der Koalitionsfreiheit?	147
1. Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung	147
2. Grundrechtsbindung der Kirchen	148
3. Koalitionsfreiheit als Grundrecht mit Drittwirkung	150
4. Koalitionsfreiheit und Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV	151
5. Koalitionsfreiheit als verfahrensgeprägtes Grundrecht	152
II. Individualgrundrecht der Koalitionsfreiheit	153
1. Geltungsvoraussetzungen	153
2. Kirchenamt und Koalitionsfreiheit	154
a) Katholische Kirche	154
b) Evangelische Kirche	155
3. Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst	155
III. Kollektive Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	156
1. Koalitionsfreiheit als Gruppengrundrecht	156
2. Bedeutung der kollektiven Koalitionsfreiheit für das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	158
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	160
I. Tarifautonomie als Koalitionsverfahren in einem marktwirt- schaftlich geordneten System des Arbeitslebens	160
II. Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung	160
1. Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen	160
2. Koalitionsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes	161
a) Kein Grundrecht auf Streik	161
b) Tarifvertrag und Arbeitskampf als Funktionseinheit	163
3. Bedeutung des kirchlichen Selbstverständnisses für Inhalt und Grenzen der Streikfreiheit	164
a) Begrenzte Streikfreiheit?	164
b) Fehlende Voraussetzungen für den Arbeitskampf zur Her- stellung eines Verhandlungsgleichgewichts	166
III. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Streikfreiheit im kirchlichen Dienst	168
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum „Dritten Weg“	168
a) Anerkennung als kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungs- system	168
b) Gefahr bei Ausgründungen	169
c) Vereinbarkeit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit ..	170
d) Notwendigkeit einer Einheit des kirchlichen Dienstes	172
2. Einbindung der Koalitionen in das System des „Dritten We- ges“	173

3. Bedeutung der BAG-Rechtsprechung zum „Dritten Weg“ für die katholische Kirche	173
4. Analyse des BAG-Urteils zum „Zweiten Weg“ in der Nordelbischen Kirche	175
5. Prozessuale Bedeutung der Urteile des Bundesarbeitsgerichts ..	176
6. Recht der Europäischen Union und Europäische Menschenrechtskonvention	177
IV. Verfassungsgarantie eines eigenen Weges zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts	177
1. Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit dem kirchlichen Sendungsauftrag	177
2. Vereinbarkeit eines eigenständigen kirchlichen Beteiligungsmodells mit Art. 9 Abs. 3 GG	178
3. Bedeutung der Koalitionsfreiheit für ein kirchliches Beteiligungsmodell	180
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung	182
I. Gewerkschaftsbegriff und Kirchenautonomie	182
1. Recht auf Koalitionsbildung	182
2. Gewerkschaftsbegriff und Tariffähigkeit	182
3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst	185
II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	187
1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl	187
2. Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	187
3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung	192
4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb	193
III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb	194
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis	194
2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit	196
3. Vereinbarkeit mit den Pflichten aus der gesetzlichen Mitbestimmung	197
4. Bedeutung des Schrankenkatalogs für kirchliche Einrichtungen	198
IV. Mittel der gewerkschaftlichen Betätigung	199
1. Verwendung von Arbeitgeberigentum	199
2. Plakatwerbung im Betrieb	200
3. Nutzung elektronischer Medien im Betrieb	201
4. Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informationsschriften	201
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb	203

Viertes Kapitel
Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht	205
I. Vorgaben	205
1. Historische Ausgangslage	205
a) Evangelische Kirche	205
b) Katholische Kirche	205
2. Notwendigkeit kircheneigener Rechtsetzung	205
II. Rechtsetzungskompetenz zur Regelung des kirchlichen Dienstes .	207
1. Körperschaften des öffentlichen Rechts	207
2. Einrichtungen der Diakonie und der Caritas	207
III. Notwendigkeit einer kircheneigenen Arbeitsverfassung zur Sicherung des Selbstbestimmungsrechts	208
1. Grundgesetzliche Arbeitsverfassung	208
2. Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	209
§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungs- verfahrens	211
I. Überblick	211
II. Grundsätze eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens ..	211
III. Bindung der Kirchen an das Tarifvertragsgesetz bei Abschluss von Tarifverträgen	212
IV. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“	214
1. Entscheidungen für den „Zweiten Weg“	214
2. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“ in der Nordkirche	215
a) Überblick	215
b) Besonderheit der kirchengesetzlichen Gestaltung in Abwei- chung von den Grundsätzen des Tarifvertragsrechts	216
c) Kirchengesetzlich legitimiertes Spannungsverhältnis zu den Ordnungsgrundsätzen des Tarifvertragssystems	218
d) Anerkennung durch das Bundesarbeitsgericht	219
3. Arbeitsrechtsregelungssystem der Evangelischen Kirche in Ber- lin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	219
4. Arbeitsrechtsregelungssystem der Diakonie in Niedersachsen .	221
V. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Dritten Weges“	221
1. „Dritter Weg“ als sachgerechtes Beteiligungsmodell	221
2. Anerkennung als kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungssystem durch das Bundesarbeitsgericht	222
VI. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsrechts ..	222
§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	224
I. Evangelische Kirche	224
1. Historische Ausgangslage	224

2. Arbeitsrechtsregelungsgrundätzegesetz (ARGG-EKD)	225
a) Aufgabe und Funktion der Arbeitsrechtlichen Kommission	225
b) Besetzungsverfahren	225
c) Personale Mitgliedsvoraussetzungen und Rechtsstellung der Mitglieder	226
d) Letztentscheidungsrecht	227
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich der Diakonie	227
II. Katholische Kirche	227
1. Rechtsgrundlagen	227
a) Grundordnung	227
b) KODA-Ordnungen	228
2. Diözesaner Bereich	229
a) Einrichtung und Aufgabe einer „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (Bistums/Regional- KODA)	229
b) Zusammensetzung der Bistums/Regional-KODA	230
c) Rechtsstellung der Vertreter der Mitarbeiter	231
d) Verfahren und Durchführung der Beschlüsse der Kommis- sion	231
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich des Deutschen Caritasverbandes	232
a) Diözesanes Arbeitsvertragsrecht	232
b) Arbeitsvertragsordnungen des Deutschen Caritasverbandes	232
4. Überdiözesaner Bereich	233
§ 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	235
I. Herstellung praktischer Konkordanz zwischen staatlicher und kirchlicher Ordnung	235
II. Gleichwertigkeit mit dem Tarifvertragssystem	236
1. Problemaufriss	236
2. Eigenständige, aber gleichwertige Regelung im Funktionsbe- reich der Tarifautonomie	237
a) Beschlusskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission ..	237
b) Paritätserfordernis bei der Gestaltung des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	239
c) Letztentscheidungsrecht des Bischofs oder der Synode	241
III. Gleichstellung mit dem Tarifvertrag bei einer Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht	242
IV. Gerichtliche Vertragsinhaltskontrolle	243
1. Begriffliche Klärung	243
2. Einbeziehung des Arbeitsvertrags in das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Schuld- rechtsmodernisierungsgesetz	245
a) Gesetzliche Gestaltung der Inhaltskontrolle	245
b) Rechtssystematische Einordnung der Inhaltskontrolle	246
c) Kirchliche Arbeitsverhältnisse	248

Inhaltsverzeichnis

3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	249
a) Divergenz in der Begründung der Senate	255
b) Gleichwertigkeit mit Tarifverträgen bei der Inhaltskontrolle	252
V. Rechtsgeltung der im Arbeitsrechtsregelungsverfahren festgelegten Regelungen	254
1. Problem des Vorrangs des Einzelarbeitsvertrags	254
2. Kirchenrechtliche Verbindlichkeit	255
3. Erklärungsversuche einer normativen Wirkung	255
a) Kirchengesetzliche Anordnung	255
b) Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts	256
c) Normatives Gestaltungsrecht auf privatrechtlicher Grundlage (Parallele zum Rechtsgeltungsproblem bei Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung)	258
4. Schlussfolgerung aus paralleler Beurteilung	260
5. Zuordnung auf der Arbeitgeberseite	262

Fünftes Kapitel Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung	265
I. Geschichtliche Entwicklung	265
1. Weimarer Zeit	265
2. Bedeutung der Kirchenautonomie bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952	267
a) Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. April 1946	267
b) Entstehungsgeschichte der Bereichsausklammerung im Betriebsverfassungsgesetz 1952	268
c) Entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht	269
II. Ausklammerung aus der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze durch besondere Rechtsvorschrift	270
III. Verfassungsbezug und Verfassungsrang der Ausklammerung aus der staatlichen Mitbestimmungsordnung	271
1. Rechtsprechung	271
2. Konkretisierung der Verfassungsgarantie	273
3. Betriebsverfassungsgesetz ein „für alle geltendes Gesetz“?	274
4. Besonderheit gegenüber Tendenzunternehmen	276
5. Bindung des staatlichen Gesetzgebers an BVerfGE 46, 73 ff. ..	278
6. Verhältnis zum Sozialstaatsprinzip	280
7. Verhältnis zum Europarecht	281
IV. Geltungsbereich der Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung	282
1. Abgrenzung im Gesetzesrecht	282
2. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu der karitativen Einrichtung eines Säkularinstituts der katholischen Kirche	283
3. Der Fall Goch	284
a) Sachverhalt	284

b) Beschluss des Bundesarbeitsgerichts	285
c) Abgrenzung nach dem Stiftungsrecht?	286
d) Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	289
4. Weiterer Überblick über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 118 Abs. 2 BetrVG	290
5. Zusammenfassung	292
V. Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung bei Betriebsübernahme	292
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	295
I. Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regelungsnotwendigkeit	295
1. Mitbestimmung und Rechtsstellung des einzelnen Arbeitneh- mers	295
2. Bindung an die Mitbestimmung als Leitprinzip der Arbeitsverfassung	298
3. Herstellung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung	299
II. Freiheit in der Gestaltung der Betriebsverfassung	300
III. Rechtsgrundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ..	302
1. Überblick	302
2. Mitarbeitervertretungsrecht als Kirchenrecht	303
3. Mitarbeitervertretungsrecht als autonomes Arbeitsrecht der Kirchen	304
IV. Geltungsbereich eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungs- rechts	305
1. Staatskirchenrechtliche Grundlage	305
2. Abgrenzung des Geltungsbereichs im kirchlichen Mitarbei- tervertretungsrecht	306
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	307
I. Rechtsquellen	307
1. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung	307
2. Kirchengesetzliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsord- nung	308
3. Einrichtungen der Caritas	308
a) Meinungsstand	308
b) Rechtsqualität der kirchlichen Mitarbeitervertretungsord- nung	309
4. Einrichtungen von Orden	312
II. Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechts	313
1. Mitbestimmungsstatut im Spannungsverhältnis zum kirch- lichen Auftrag	313
2. Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung	314

3. Einrichtung als Organisationseinheit für die Bildung einer Mitarbeitervertretung	315
4. Begriff des Mitarbeiters zur Bestimmung des von der Mitarbei- tervertretung repräsentierten Personenkreises	317
a) Mitarbeiter als Oberbegriff	317
b) Zuordnungsmerkmale	317
5. Ausklammerung aus dem Kreis der von der Mitarbeitervertre- tung repräsentierten Mitarbeiter	319
a) Mitarbeiter in leitender Stellung	319
b) Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient	321
6. Begriff des Dienstgebers	322
III. Errichtung einer Mitarbeitervertretung	322
1. Mitarbeitervertretungsfähigkeit einer Einrichtung	322
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	323
a) Zahl der Mitglieder	323
b) Keine Zusammensetzung nach Gruppen	323
3. Wahlberechtigung	324
4. Wählbarkeit	325
5. Vorbereitung und Durchführung der Wahl	325
a) Regelfall	325
b) Vereinfachtes Wahlverfahren	326
6. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit	326
a) Wahlanfechtung	326
b) Wahlnichtigkeit	328
IV. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	329
1. Regelmäßige Amtszeit	329
2. Übergangsmandat und Restmandat	329
3. Auflösung und Amtsenthebung	330
V. Organisation und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung ..	331
1. Vorsitz in der Mitarbeitervertretung	331
2. Sitzungen	331
3. Kosten der Mitarbeitervertretung	331
VI. Persönliche Rechtsstellung der Mitglieder einer Mitarbeiterver- tretung	332
1. Ehrenamtliche Tätigkeit	332
2. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich	332
a) Freistellung von der Arbeitspflicht	332
b) Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Freistellung	333
c) Freizeitausgleich	334
d) Streitigkeiten	334
3. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	334
4. Versetzungs- und Abordnungsschutz	336
5. Besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Mitarbeiter- vertretung	336
6. Übernahmerecht von Berufsauszubildenden	337

7. Schweigepflicht	338
VII. Besondere Formen der Mitarbeitervertretung	339
VIII. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung	339
1. Mitarbeiterversammlung	339
2. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	341
3. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	342
4. Vertretung der Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligen- dienstgesetz	342
5. Werkstatttrat als betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretung	343
IX. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	343
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit	343
2. Gesetzestechnische Gestaltung der Beteiligung	344
3. Informationsrecht der Mitarbeitervertretung	344
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung	346
a) Anhörung und Mitberatung	346
b) Vorschlagsrecht	347
5. Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung	347
a) Zustimmungsgewalt	347
b) Antragsrecht	348
6. System der Beteiligung	348
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Legitimation für Maßnahmen des Dienstgebers	349
X. Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Beteiligungssystem	350
1. Rechtsinstitut der innerbetrieblichen Rechtsgestaltung	350
2. Struktur der mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstvereinbarungsautonomie	351
XI. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten	353
1. Einstellung und Anstellung	353
2. Eingruppierung und weitere personelle Einzelmaßnahmen ...	354
3. Kündigung	356
4. Massenentlassung	357
XII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in sozialen Angelegenhei- ten (ausgewählte Beispiele)	357
1. Festlegung der Arbeitszeit	358
2. Urlaubsregelung	359
3. Durchführung der Ausbildung	359
4. Sozialeinrichtungen und soziale Maßnahmen	360
XIII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Betriebsänderungen ...	360
XIV. Einigungsverfahren	361

§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	363
I. Rechtsquellen	363
1. Ursprüngliche Rechtslage	363
2. Notwendigkeit einer Ersetzung des zersplitterten Mitarbeitervertretungsrechts durch ein einheitliches Kirchengesetz	364
3. Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes 1992 durch die EKD	365
II. Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ...	367
III. Organisation der Mitarbeitervertretung	367
1. Zweistufigkeit des Mitarbeitervertretungsaufbaus	367
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	367
3. Bildung der Mitarbeitervertretung durch Wahl	368
4. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	368
5. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	368
6. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter	369
IV. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung	370
1. Mitarbeiterversammlung	370
2. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	370
3. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	371
V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	371
VI. Formen der Beteiligung	372
1. Überblick	372
2. Mitbestimmung über allgemeine personelle Angelegenheiten ..	372
3. Mitbestimmung über organisatorische und soziale Angelegenheiten	372
4. Eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten ..	374
5. Mitbestimmungsregelung bei Kündigungen	375
6. Initiativrecht	376
VII. Dienstvereinbarung als Gestaltungsform innerbetrieblicher Regelung	376
VIII. Schlichtung und Rechtsschutz	377

Sechstes Kapitel
Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle	379
I. Kircheneigene Rechtskontrolle als Bestandteil der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts	379
II. Notwendigkeit kircheneigener Rechtskontrolle	380
1. Keine Befugnis der Kirchen zur Begründung der Zuständigkeit eines staatlichen Gerichts für den selbstbestimmten Bereich ...	380
2. Bedeutung einer kircheneigenen Rechtskontrolle für die Rechtsbildung	381

§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis	383
I. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	383
1. Zuständigkeit zur Entscheidung im Urteilsverfahren	383
2. Kompetenz zur Inzidentkontrolle	383
II. Kirchliche Schlichtungsstellen	384
§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche	386
I. Kein Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten	386
1. Fehlen einer Zuständigkeitszuweisung im staatlichen Gerichtsverfassungsrecht	386
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	386
3. Vorrang kircheneigener Rechtskontrolle	387
II. Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit der katholischen Kirche	389
1. Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung auf Grund ei- nes Apostolischen Mandats	389
2. Zuständigkeit und Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen	390
a) Zuständigkeit	390
b) Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz	391
c) Kirchlicher Arbeitsgerichtshof	392
3. Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen ...	392
a) Verfahren im ersten Rechtszug	392
b) Verfahren im zweiten Rechtszug	393
c) Vorläufiger Rechtsschutz	394
d) Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	395
III. Gerichtsbarkeit in der evangelischen Kirche	395
1. Aufbau und Zuständigkeit	395
2. Verfahren im ersten Rechtszug	396
3. Verfahren im zweiten Rechtszug	397

Anhang

Entscheidungsregister	399
Literaturverzeichnis	403
Sachverzeichnis	419