

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	17
§ 1 Das Arbeitsrecht ökumenischer Einrichtungen, Unternehmen und Konzerne – eine thematische Hinführung	19
A. Der Liebesdienst am Nächsten – eine ökumenische Idee	19
B. Problemaufriss	22
C. Untersuchungsgegenstand	24
D. Gang der Darstellung	25
§ 2 Ökumene und Arbeitsrecht	27
A. Ökumene und ihre Entwicklung	28
I. Ökumene – eine Begriffsbestimmung	28
II. Kurzer Abriss der Entwicklung der Ökumenischen Bewegung	29
1. Der Beginn der modernen ökumenischen Bewegung	29
2. Das Zweite Vatikanische Konzil	32
3. Ökumene in Deutschland nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil	33
4. Ökumene in den 1990er und frühen 2000er Jahren in Deutschland	35
III. Gegenwärtige Position der Kirchen zur Ökumene	36
IV. Zwischenergebnis	38
B. Ökumenische Einrichtungen	38
I. Ökumenische Trägerschaft – eine Begriffsbestimmung	39
II. Formen von Kooperationen	41
1. Kooperationsvertrag	41
2. Strategische Allianz	42
3. Gründung eines ökumenischen Rechtsträgers	42
a) Gemeinschaftsunternehmen bzw. Joint Venture	42
b) Fusion	43
c) Gesellschafts- und arbeitsrechtliche Implikationen	43
4. Neugründung eines ökumenischen Rechtsträgers	44
5. Zwischenergebnis	45
III. Rechtsträgerschaft der Zusammenarbeit	46
1. Bestehen eines gemeinsamen Rechtsträgers	46
a) Rechtsformwahl	46
b) Rechtsformen des Privatrechts	50
c) Rechtsformen des öffentlichen Rechts	58

d) Rechtsformen des Kirchenrechts	58
e) Stellungnahme	60
2. Gemeinsamer Betrieb mehrerer Rechtsträger	61
a) Gemeinsamer Betrieb i.S.d. BetrVG	62
b) Gemeinsame ökumenische Einrichtung	63
c) Gemeinsame Mitarbeitervertretung	64
d) Stellungnahme	67
IV. Zwischenergebnis	68
§ 3 Verfassungsrechtliche Anerkennung ökumenischer Einrichtungen	70
A. Religionsverfassungsrechtliche Grundlagen	
und unionsrechtliche Implikationen	70
I. Verfassungsrechtliche Grundlagen	71
1. Inkorporation der Art. 136 ff. WRV ins GG	71
2. Bedeutungsgehalt der inkorporierten Artikel	73
3. Prinzipien des Religionsverfassungsrechts	74
4. Zwischenergebnis	75
II. Verhältnis des Religionsverfassungsrechts zu Unionsrecht	
und EMRK	75
1. Unionsrecht	75
a) Keine unionsrechtliche Rechtsetzungskompetenz	76
b) Art. 10 GRCh – Religions- und Weltanschauungsfreiheit	80
2. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)	81
3. Zwischenergebnis	82
B. Teilhabe ökumenischer Einrichtungen am verfassungsrechtlich	
garantierten Selbstbestimmungsrecht	82
I. Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht – das	
Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften	83
1. Religionsgesellschaft (persönlicher Schutzbereich)	84
a) Religionsgesellschaft i.S.d. Art. 140 GG	
i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	84
b) Gemeinsames oder verwandtes Glaubensbekenntnis	84
2. Ordnen und Verwalten eigener Angelegenheiten	
(sachlicher Schutzbereich)	87
a) Selbstständiges Ordnen und Verwalten	87
b) „Ihre Angelegenheiten“	88
c) Angelegenheiten ökumenischer Einrichtungen	90
3. Innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes	91
4. Zwischenergebnis	93
II. Stimmen im Schrifttum	94
1. Weites Verständnis des Selbstbestimmungsrechts	94
2. Erst-recht-Schluss	96

3. Parallellfall: Weltlich-kirchliche Einrichtungen	97
4. Ein Blick auf § 118 Abs. 2 BetrVG	98
5. Sonderfall: Kirchliche Stiftungen	100
6. Zwischenergebnis	100
III. Zarter Richtungsweiser: Die Rechtsprechung	100
1. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	100
a) Teilhabe an der Verwirklichung eines Stückes des Auftrags der Kirche	101
b) Neutralitätspflicht des Staates	101
2. Rechtsprechung der Arbeitsgerichte	102
a) Zuordnung verselbstständigter Einrichtungen	102
b) Parallele: Zuordnung weltlich-kirchlicher Einrichtungen	103
3. Rechtsprechung anderer Fachgerichte	105
a) BGH zum kirchlichen Mitgliedschaftsrecht	105
b) BSG zur kirchlichen Fachambulanz	105
c) BVerwG zur Reichweite des Selbstbestimmungsrechts	106
d) FG Hamburg zur steuerrechtlichen Privilegierung von Kirchen	107
4. Zwischenergebnis	108
IV. Vereinbarkeit mit geltendem Unionsrecht	108
V. Fazit	109
C. Zuordnung verselbstständiger ökumenischer Einrichtungen	110
I. Besonderheit: Ökumenische Einrichtungen	112
1. Notwendigkeit der Zuordnung ausschließlich zu einer Kirche	112
2. Zuordnung zu beiden Kirchen	113
3. Zuordnung zu mindestens einer Kirche	114
II. Erste Voraussetzung: Erfüllung eines kirchlich-diakonischen Auftrags	114
III. Zweite Voraussetzung: Verbundenheit mit der Kirche	116
1. Indiz: Allein- oder Mehrheitsgeschafterstellung	117
2. Indiz: Personelle Besetzung willensbildender Organe	119
a) Vorstand und Aufsichtsrat	119
b) Sonstige Gremien	120
c) Leitende Mitarbeiter	121
d) Kirchlicher Einfluss durch Laien?	121
3. Indiz: Statut	122
a) Verankerung des kirchlichen Propriums	122
b) Ausgestaltung der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrags	123
4. Indiz: Aufsichtsrecht bzw. Genehmigungsvorbehalt kirchlicher Oberbehörden	124
5. Indiz: Verbandsmitgliedschaft	127
a) Problem der Doppelmithgliedschaft	128

b) Assoziierte korporative Mitgliedschaft bzw. Gastmitgliedschaft	130
c) Verzicht auf Mitgliedschaft in einem kirchlichen Wohlfahrtsverband	132
d) Sonderfall: Ökumenische Arbeitsgemeinschaft als Spitzenverband	132
6. Indiz: Anwendungspflicht für das Kirchliche (Arbeits-)Recht	133
7. Weitere Indizien	134
IV. Dritte Voraussetzung: Keine vorwiegende Gewinnorientierung	135
V. Gerichtliche Überprüfbarkeit	135
VI. Zwischenergebnis	136
§ 4 Kirchenrechtliche Anerkennung ökumenischer Einrichtungen	138
A. Ökumenisches Kirchenrecht?	138
I. Das Wesen des Kirchenrechts	139
II. Rechtsquellen des Kirchenrechts	141
1. Kanonisches Recht der katholischen Kirche	141
a) Struktur der katholischen Kirche	141
b) Gesetzgebungskompetenz	142
2. Evangelisches Kirchenrecht	143
a) Struktur der evangelischen Kirchen	143
b) Gesetzgebungskompetenz der Synoden	144
III. Kirchenrechtliche Selbstverpflichtung zur Ökumene	146
1. Katholische Kirche	146
2. Evangelische Kirchen	147
3. Zwischenergebnis	148
B. Kirchliches Arbeitsrecht und Ökumene	148
I. Rechtsquellen für geltende Loyalitätspflichten	149
1. Katholische Kirche: GrO	149
2. Evangelische Kirchen: LoyalitätsRL-EKD	150
II. Mitarbeitervertretungsrecht	151
1. Katholische Kirche: MAVO	151
2. Evangelische Kirche: MVG-EKD	152
III. Arbeitsrechtsregelung	153
1. Katholische Kirche: KODA-Ordnungen	153
2. Evangelische Kirche: ARRG und ARGG-EKD	154
IV. Kircheneigene Arbeitsgerichtsbarkeit	155
1. Katholische Kirche: KAGO	156
2. Evangelische Kirche: MVG-EKD und KiGG.EKD	156
V. Die „Dienstgemeinschaft“ als allgemeines Leitbild	157

C. Anwendbarkeit der Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen	160
I. Rechtsqualität der Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts	160
II. Anwendung des katholischen kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen	162
1. Grundordnung	162
a) „Kirchlicher Rechtsträger“ i.S.d. GrO	163
b) Rechtsfolgen einer fehlenden verbindlichen Übernahme der GrO	166
2. MAVO	167
3. Arbeitsvertragsrichtlinien	168
III. Anwendung des evangelischen kirchlichen Arbeitsrechts auf ökumenische Einrichtungen	168
1. LoyalitätsRL-EKD	169
a) Keine unmittelbare Anwendbarkeit	169
b) Fakultative Anwendbarkeit	170
2. MVG-EKD	170
3. Arbeitsvertragsrichtlinien	171
D. Stellungnahme	171
§ 5 Vergleich von katholischem und evangelischem kirchlichen Arbeitsrecht	173
A. Selbstbestimmungsrecht und (kirchliches) Arbeitsrecht	174
I. „Kirchliches Arbeitsrecht“	174
1. Begriffsverständnis	175
2. Abgrenzung zu Personen, die aufgrund eines besonderen Rechtsverhältnisses zur Kirche tätig sind	176
II. Rechtsquellen des staatlichen Rechts für das kirchliche Arbeitsrecht ...	177
1. Grundrechtsverpflichtung der Religionsgemeinschaften	177
2. Unionsrechtliche Vorgaben für das kirchliche Arbeitsrecht	178
3. Vorgaben der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)	180
4. Zwingende einfachrechtliche Vorgaben	181
III. Zwischenergebnis	181
B. Individualarbeitsrecht – Loyalitätspflichten des kirchlichen Dienstes	182
I. Loyalitätspflichten als Ausfluss des Selbstbestimmungsrechts	182
1. Verfassungsrechtliche Ermächtigung	182
2. Eingeschränkte Überprüfungscompetenz staatlicher Gerichte	185
a) Unionsrechtliche Implikationen	185
b) Rechtsprechung des EGMR	189
II. Rechtsquellen und deren Geltungsbereich	191
1. Geltungsbereich	191

2. Grundprinzipien	193
III. Begründung des Arbeitsverhältnisses	194
1. Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit	195
2. Aufklärungspflicht	197
3. Zwischenergebnis	197
IV. Loyalitätspflichten kirchlicher Mitarbeiter	198
1. Differenzierungskriterien	198
2. Unterschiede zwischen den katholischen und evangelischen Loyalitätspflichten	199
a) Allgemeine Loyalitätspflichten für alle Mitarbeiter	199
b) Loyalitätspflichten von Mitarbeitern der jeweiligen Konfession	200
c) Loyalitätspflichten christlicher Mitarbeiter	200
d) Loyalitätspflichten nicht-christlicher Mitarbeiter	201
e) Besondere Loyalitätspflichten	201
3. Zwischenergebnis	201
V. Folgen von Verstößen gegen Loyalitätspflichten	201
1. Schwerwiegende Verstöße gegen Loyalitätspflichten	202
a) Kirchenaustritt	202
b) Kirchenfeindliches Verhalten	203
c) Besondere Anforderungen an katholische Mitarbeiter nach der GrO	204
2. Kündigung als ultima ratio	207
a) Gesetzliche Grenzen im Verhältnis zum Selbstbestimmungsrecht der Kirche	207
b) Abwägung der Einzelfallumstände	208
c) Verfahren	209
3. Zwischenergebnis	209
VI. Wesentliche Unterschiede zwischen beiden Ordnungen	210
1. Nicht-katholische christliche Mitarbeiter in einer der GrO unterfallenden Einrichtung	210
2. Katholische Mitarbeiter in einer der LoyalitätsRL-EKD unterfallenden Einrichtung	211
VII. Zwischenergebnis – Divergierende Loyalitätspflichten	212
C. Kollektivarbeitsrecht – Mitarbeitervertretungsrecht	212
I. Kircheneigenes Mitarbeitervertretungsrecht als Ausdruck autonomer Rechtsetzungsbefugnis	212
1. Verfassungsrechtlich gebotene Freistellung vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht	213
2. Unionsrechtliche Implikationen	215
II. Rechtsquellen und Terminologie	215
1. Vergleichsgrundlage	215

2. Terminologie	216
a) Einrichtung bzw. Dienststelle	217
b) Mitarbeiter	217
c) Dienstgeber bzw. Rechtsträger	218
d) Personen in leitender Stellung bzw. Dienststellenleitung	218
e) Mitarbeitervertretung	218
f) Mitarbeiterversammlung	219
3. Zugrundeliegendes Verständnis – Die Präambeln	219
III. Geltungsbereich	220
1. Räumlicher Geltungsbereich	220
2. Sachlicher Geltungsbereich	221
a) Grundsatz: Einrichtungen bzw. Dienststellen	221
b) Ausnahmen vom Grundsatz	222
3. Persönlicher Geltungsbereich	223
a) Dienstgeber bzw. Rechtsträger	223
b) Mitarbeiter	225
IV. Wesentliche Unterschiede beider Ordnungen	227
1. Mitarbeiterversammlung	227
a) Aufgaben	227
b) Teilnahmerecht	228
c) Einberufung	229
d) Modalitäten	230
e) Teilversammlungen	231
f) Misstrauensvotum	231
2. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	232
a) Arten von Mitarbeitervertretungen	232
b) Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung	232
c) Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	233
d) Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht)	235
e) Wählbarkeit (passives Wahlrecht)	235
f) Wahl der Mitarbeitervertretung	237
3. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	240
a) Regelmäßige Amtszeit	240
b) Vorzeitiges Ausscheiden und zeitweilige Verhinderung von Mitarbeitervertretern	241
c) Übergangs- und Restmandat	242
4. Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter	243
a) Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich	243
b) Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	245
c) Benachteiligungs-, Begünstigungs- und Behinderungsverbot	247
5. Organisation und Geschäftsführung	248
a) Vorsitz der Mitarbeitervertretung	248

b) Sitzungen	248
c) Ausschüsse und Wirtschaftsausschuss	251
6. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	252
a) Pflicht zur gegenseitigen Unterrichtung	252
b) Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	252
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung	253
a) Beteiligungsformen	253
b) Angelegenheiten im Einzelnen	260
8. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	263
a) Sprecher bzw. Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden	263
b) Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Gesamtschwerbehindertenvertretung	264
9. Weitere Gremien im Zusammenhang mit der Mitarbeitervertretung	265
a) Gemeinsame Mitarbeitervertretung	265
b) Gesamtmitarbeitervertretung	266
c) Erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund	266
d) Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bzw. Gesamtausschuss	267
e) Sondervertretung nach MAVO	267
f) Gruppenvertretungen nach MVG-EKD	268
10. Schlichtung bei Regelungsstreitigkeiten	268
a) Funktion und Zuständigkeit der Einigungsstelle	268
b) Verfahren vor der Einigungsstelle	269
V. Zwischenergebnis	270
D. Kollektive Arbeitsrechtsregelung – Der „Dritte Weg“	274
I. Der „Zweite Weg“ – Abschluss von (kirchengemäßen) Tarifverträgen	275
II. Der „Dritte Weg“ – kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren	277
1. Grundlagen – Vereinbarkeit mit Art. 9 Abs. 3 GG	278
2. Einbeziehung der Gewerkschaften	282
III. Arbeitsvertragsrichtlinien und Arbeitsvertragsordnungen	284
1. Vergleichsgrundlage	284
2. Arbeitsrechtliche Kommissionen im Bereich der verfassten Kirchen	285
a) Wahl der Vertreter	286
b) Gewerkschaftsbeteiligung	287
c) Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder	288
d) Beschlussfassung	288
e) Vermittlungs- bzw. Schlichtungsausschuss	288
3. Besonderheit: Deutscher Caritasverband	290

4. Sicherung der Einheit: Zentral-KODA	291
5. Letztentscheidungsrecht des Bischofs	291
6. Arbeitsrechtsregelung bei privatrechtlich organisierten Einrichtungen	292
7. Zwischenergebnis	293
IV. Zwischenergebnis – Kollektive Arbeitsrechtsregelung	294
E. Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten	294
I. Kircheneigene Gerichtsbarkeit	
in Abgrenzung zur staatlichen Gerichtsbarkeit	294
1. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	296
2. Rechtsweg zu den kircheneigenen Gerichten	297
II. Rechtliche Grundlagen der kirchlichen (Arbeits-)Gerichtsbarkeit	299
III. Sachliche, örtliche und instanzielle Zuständigkeit	299
IV. Besetzung und Berufung	301
1. Besetzung	302
2. Rechtsstellung und Berufung	303
a) Mitglieder	303
b) Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender	304
3. Berufung	304
a) Erste Instanz	304
b) Zweite Instanz	305
V. Verfahren vor den Kirchlichen (Arbeits-)Gerichten	305
1. Verfahrensgrundsätze und Durchführung des Verfahrens	305
2. Einstweiliger Rechtsschutz	307
3. Weitergehende Rechtsbehelfe	307
4. Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	308
VI. Zwischenergebnis	309
§ 6 Möglichkeiten und Grenzen eines Arbeitsrechts in ökumenischen Einrichtungen	311
A. Modelle der Arbeitsrechtsgestaltung in ökumenischen Einrichtungen	311
I. Einheitliche Zuordnung zu einem Rechtskreis	312
1. Eindeutige arbeitsrechtliche Zuordnung – katholisches oder evangelisches kirchliches Arbeitsrecht	313
a) Zugrundeliegende Überlegungen	313
b) Anwendbares Recht	314
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht	316
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht	317
e) Zuordnungskriterien	317
f) Stellungnahme	319

2. Weltliches Arbeitsrecht	319
a) Zugrundeliegende Überlegungen	320
b) Anwendbare Vorschriften	320
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht	323
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht	324
e) Kriterien für die Zuordnung zum weltlichen Rechtskreis	326
f) Stellungnahme	327
II. Modifikation der bestehenden Regelungen	328
1. Kumulation	328
a) Zugrundeliegende Überlegungen	328
b) Anwendbare Vorschriften	329
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht	335
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht	336
e) Stellungnahme	337
2. Kleinster gemeinsamer Nenner	338
a) Zugrundeliegende Überlegungen	338
b) Anwendbare Vorschriften	338
c) Stellungnahme	340
3. Differenzierende Anwendung	341
a) Zugrundeliegende Überlegungen	341
b) Anwendbare Vorschriften	342
c) Vereinbarkeit mit geltendem Religionsverfassungsrecht	344
d) Vereinbarkeit mit geltendem Kirchenrecht	344
e) Stellungnahme	345
III. Eigenständige Regelungen – Schaffung eines gemeinsamen (ökumenischen) Arbeitsrechts	347
1. Zugrundeliegende Überlegungen	347
2. Ökumenisches Arbeitsrecht im Einzelnen	347
3. Vereinbarkeit eines gemeinsamen kirchlichen Arbeitsrechts mit geltendem Religionsverfassungsrecht	349
4. Vereinbarkeit von ökumenischem kirchlichem Arbeitsrecht mit geltendem Kirchenrecht	349
a) Parallele Gesetzgebung	350
b) Kirchenrechtliche Grenzen	350
c) Letztentscheidungsrecht	351
5. Stellungnahme	352
IV. Bewertung der Modelle	352
1. Loyalitätspflichten	355
2. Mitarbeitervertretung	356
3. Arbeitsvertragsgestaltung	358
a) Anwendung bestehender Arbeitsvertragsrichtlinien	358
b) Abschluss eines (kirchengemäßen) Tarifvertrags	359

B. Betriebsübergang	360
I. Anwendbarkeit des § 613a BGB mit Blick auf das Selbstbestimmungsrecht	360
II. Voraussetzungen und Rechtsfolgen des § 613a BGB	361
III. Loyalitätspflichten	363
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger	363
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger	366
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger	366
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger	367
IV. Betriebsverfassungs- bzw. Mitarbeitervertretungsrecht	367
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger	367
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger	370
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger	372
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger	373
V. Tarifverträge bzw. Arbeitsvertragsrichtlinien	373
1. Betriebsübergang eines weltlichen Betriebs auf einen ökumenischen Rechtsträger	374
2. Betriebsübergang einer konfessionellen Einrichtung auf einen ökumenischen Rechtsträger	378
3. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen weltlichen Rechtsträger	380
4. Betriebsübergang einer ökumenischen Einrichtung auf einen konfessionellen Rechtsträger	381
5. Anwendbarkeit unterschiedlicher Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Tarifverträge innerhalb einer ökumenischen Einrichtung	381
VI. Fazit	382
C. Das ökumenische Unternehmen und der ökumenische Konzern	384
I. Das ökumenische Unternehmen	385
II. Der ökumenische Konzern	388
1. Möglichkeiten der Errichtung einer konzernweiten Mitarbeitervertretung	389
a) Orientierung an der Konzernmutter	390
b) Vorgabe durch die Konzernmutter	391
c) Nach Tochtergesellschaften differenzierender Ansatz	392

2. Voraussetzungen einer gespaltenen Zuständigkeit	393
3. Gleichzeitige Errichtung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung und einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund	394
4. Die ökumenische Holding	395
III. Fazit	396
§ 7 Ausblick: Neufassung eines ökumenischen kirchlichen Arbeitsrechts	397
A. Religiöser Konsens als Grundlage der Zusammenarbeit	398
B. Loyalitätspflichten im ökumenischen Dienst	400
I. Vorüberlegungen	400
1. Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit	401
2. Konfessionsdifferenzierende Loyalitätsanforderungen	402
3. Kirchenaustritt	403
II. Leitlinien für gemeinsame Loyalitätsobliegenheiten	404
C. Gemeinsames ökumenisches Mitarbeitervertretungsrecht	407
I. Zugrundeliegendes Verständnis	407
II. Einheitliche Terminologie	408
III. Geltungsbereich	408
IV. Inhaltliche Leitlinien für die MVO-ÖD	409
D. Arbeitsrechtsregelung im ökumenischen Dienst	414
I. Arbeitsvertragsrichtlinien Ökumenischer Dienst	414
II. Tarifvertrag	416
E. Stellungnahme	417
§ 8 Zusammenfassende Thesen	420
Abkürzungsverzeichnis	426
Literaturverzeichnis	433
Die Autorin	454