

# Arbeitsrecht in der Kirche

Staatliches Arbeitsrecht  
und kirchliches Dienstrecht

von

Prof. Dr. Reinhard Richardi

Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Deutschen Bischofskonferenz  
em. o. Professor für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht  
an der Universität Regensburg

7., neu bearbeitete Auflage 2015



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Herausgeber .....	VII
Vorwort .....	IX
Inhaltsüberblick .....	XI
Inhaltsverzeichnis .....	XIII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIX

## Erstes Kapitel Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

§ 1 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

## Inhaltsverzeichnis

5. Keine Lockerung der Zuordnung durch Mitwirkung von Laien an der Verwaltung .....	43
<b>§ 4 Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen .....</b>	<b>45</b>
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

<b>§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes .....</b>	<b>69</b>
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
<b>§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten .....</b>	<b>83</b>
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. Kirche eigene Kompetenz zur Festlegung der Loyalitätsanforderungen .....	93
a) Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts .....	93
b) Verknennung 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. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund .....	124
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht) .....	124
2. Besonderheit des Kirchenaustritts 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 Arbeitgebereigentum .....	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**

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

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
 <b>§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht     der Kirchen .....</b>	 295
I. Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regulationsnotwendigkeit .....	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 Mitarbeiter- vertretungsrecht .....	306
 <b>§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen     Kirche .....</b>	 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. Gesetzestechische 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) Zustimmungsrecht .....	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