

# Inhalt

<b>§ 1 Einführung</b>	1
A) Warum kirchliches Arbeitsrecht?	1
I. Ein missverständlicher Begriff	1
II. Der verfassungsrechtliche Freiraum der Kirchen auch im Arbeitsrecht	2
III. Die Dienstgemeinschaft als konstituierendes Element des kirchlichen Dienstes	4
IV. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen	5
B) Die aktuelle Diskussion	6
<b>§ 2 Die Grundlagen</b>	10
A) Das kirchliche Arbeitsrecht und die Grundrechte des Arbeitnehmers	10
I. Zwei einleitende Fälle	10
II. Der erste verfassungsrechtliche Ausgangspunkt: Die Grundrechte des Arbeitnehmers	12
III. Der zweite verfassungsrechtliche Ausgangspunkt: Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	13
IV. Die Kollision	14
1. Die Rechtsprechung des BVerfG außerhalb des Arbeitsrechts	14
2. Die bestätigte Rechtsprechung des BVerfG zum kirchlichen Arbeitsrecht	15
3. Die abweichende Auffassung jüngerer Kammerentscheidungen	16
4. Gründe, die für die bisherige Rechtsprechung sprechen	17
5. Versuch einer Präzisierung ausgehend vom <i>ordre public</i>	19
6. Eine rechtsvergleichende Kontrollwertung: Ein Blick nach Österreich	20
V. Konsequenzen	21
1. Streikrecht	22
2. Kündigungsschutz	23

B) Die Grenze zwischen kirchlichem und weltlichem Dienst .....	25
I. Voraussetzungen des Outsourcings aus dem kirchlichen Dienst .....	26
1. Die Vorgaben des staatlichen Rechts .....	27
a) Pars pro toto: § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG, § 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, § 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG .....	27
b) Kumulative Voraussetzungen: Möglichkeit kirchlicher Einflussnahme – Bindung an den kirchlichen Sendungsauftrag .....	28
c) Erstes Kriterium: Kirchliche Einflussnahme und Entscheidung für das kirchliche Arbeitsrecht .....	30
d) Zweites Kriterium: Erfüllung eines karitativen oder erzieherischen Zwecks .....	31
e) Kriterien zur Abgrenzung von Wirtschaftsbetrieben und mittelbar sendungsbezogenen Betrieben .....	36
2. Vorgaben des kirchlichen Rechts .....	40
3. Der Konfliktfall .....	41
a) Grundsatz: Vorrang des staatlichen Rechts, aber Anerkennung der kirchlichen Kompetenz .....	41
b) Reduktion der kirchlichen Normen auf die kirchliche Dienstgemeinschaft .....	42
c) Kirche, nicht die Einrichtung als Kompetenzträger .....	43
d) Kirchlicher Dienst als gewollt und tatsächlich kirchlich geprägter Dienst .....	44
II. Folgen des Outsourcings aus dem kirchlichen Dienst .....	45
1. Übernahme eines nicht-kirchlichen Betriebs durch einen kirchlichen Träger .....	45
a) Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag .....	45
b) Auswirkung auf Betriebsverfassung und Betriebsvereinbarungen .....	49
c) Auswirkungen auf Tarifverträge .....	51
2. Übernahme eines kirchlichen Betriebs durch einen nicht-kirchlichen Träger .....	52
3. Übernahme einer kirchlichen Einrichtung durch einen anderen kirchlichen Träger .....	53
a) Unterschiede und Gemeinsamkeiten zur Bezugnahme auf Tarifverträge .....	54
b) Keine fortdauernde dynamische Einbeziehung der bisherigen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen .....	55
c) Anwendung des Regelwerks des übernehmenden Rechtsträgers .....	57
d) Vorausschauende Vertragsgestaltung .....	58

C) Verbindung von kirchlichem und weltlichem Dienst:	
Mitbestimmung und Tarifrecht in Mischgesellschaften .....	59
I. Betriebliche Mitbestimmung – Anwendbarkeit von MAVO/MVG.EKD und BetrVG .....	60
1. Das Meinungsspektrum zum Tendenzkonzern .....	60
2. Schlussfolgerungen für den kirchlichen Konzern .....	63
3. Errichtung eines Konzernbetriebsrats .....	65
a) Maßgeblichkeit der Muttergesellschaft – einheitliche Zuständigkeit .....	65
b) Anknüpfung an der jeweiligen Tochtergesellschaft – gespaltene Zuständigkeit .....	66
c) Quorum .....	67
d) Einvernehmliche Regelungen durch Dienstvereinbarungen? .....	70
II. Unternehmensmitbestimmung .....	71
1. Konzern als karitative oder erzieherische Einrichtung der Religionsgemeinschaft – § 1 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1, § 5 Abs. 1 Satz 1 MitbestG .....	71
a) Schrifttum und Rechtsprechung zum Tendenzkonzern ...	71
b) Stellungnahme für den kirchlichen Konzern .....	73
2. Abgrenzung zwischen der Einrichtung einer Religionsgemeinschaft und Tendenzunternehmen .....	74
III. Kirchliches Arbeitsrechts-Regelungsverfahren oder Tarifvertrag? .....	75
1. Konzernmutter steht nur teilweise im Kircheneigentum ...	75
2. Kirchlicher Mischkonzern im eigentlichen Sinne .....	76
D) Gestaltungsmöglichkeiten ökumenischer Trägerschaft .....	77
I. Gründe und Ziele eines ökumenischen Arbeitsrechts .....	78
II. Arbeitsrechtliche Konsequenzen – Modelle eines ökumenischen Arbeitsrechts .....	80
1. Nicht katholisch, nicht evangelisch – Eigenständige Regelungen .....	80
2. Katholisch und evangelisch – Kumulation beider Regelungswerke .....	81
3. Teils katholisch, teils evangelisch – Differenzierende Modelle .....	82
III. Verfassungsrechtliche Anerkennung ökumenischer Einrichtungen .....	83
1. Religionsgesellschaft im Sinne des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV .....	84
2. Folgerungen für ökumenische Einrichtungen .....	85

a) Das spärliche Schrifttum .....	85
b) Anklänge in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts .....	86
c) Entgegenstehende Rechtsprechung der Fachgerichte? ....	86
d) Vertiefende Betrachtung .....	88
3. Schlussfolgerungen .....	91
IV. Kirchenrechtliche Einordnung ökumenischer Einrichtungen ...	91
V. Schlussfolgerungen .....	93
1. Loyalitätspflichten .....	93
2. Mitarbeitervertretung .....	95
3. Arbeitsvertragsgestaltung .....	96
a) Vorgaben der Dienstgemeinschaft für die kollektive Festlegung von Arbeitsbedingungen .....	97
b) Ausschluss des Arbeitskampfs und verbindliche Schlichtung .....	98
c) Pflicht zur Gleichbehandlung der Dienstgemeinschaft ...	99
E) Die Loyalitätspflichten des kirchlichen Dienstes und ihre Grenzen .	100
I. Einstellungsgespräch und Offenbarungspflicht/Fragerechte ....	101
1. Die Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland .....	102
2. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes der katholischen Kirche .....	105
3. Konsequenzen des Antidiskriminierungsgesetzes .....	106
II. Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer .....	106
1. Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland .....	106
2. Grundordnung für den kirchlichen Dienst der katholischen Kirche .....	107
III. Kündigungsmöglichkeiten bei Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten .....	109
1. Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland .....	109
2. Grundordnung für den kirchlichen Dienst der katholischen Kirche .....	110

**§ 3 Das kirchliche Tarifsurrogat: Rechtsnatur und Besonderheiten  
kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen .....**      114

A) Rechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens .....	114
I. Der Ursprung des kircheneigenen Regelungsverfahrens .....	114
II. Gründe und Ausgestaltung des kircheneigenen Verfahrens ....	115

1. Der Dritte Weg als Konsequenz der kirchlichen Dienstgemeinschaft .....	115
2. Ausgestaltung des Dritten Weges .....	117
III. Die Rechtsnormqualität der Arbeitsvertragsordnungen .....	119
1. Praktische Relevanz der Frage .....	119
2. Die Argumente <i>pro</i> und <i>contra</i> .....	121
3. Die Entwicklung der Rechtsprechung .....	123
IV. Tarifdispositives Recht und kirchliche Arbeitsvertragsordnung .	125
1. Gründe gesetzlicher Tarifdispositivität – Sachnähe und Richtigkeitsgewähr .....	126
2. Sachnähe und Richtigkeitsgewähr kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen .....	126
a) Richtigkeitsgewähr in der Konzeption <i>Schmidt-Rimplers</i> und der Rechtsprechung des BAG .....	127
b) Richtigkeitsgewähr kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen – Die Bedeutung des kirchlichen Letztentscheidungsrechts .....	128
3. Fazit .....	131
V. Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen .....	132
1. Die Entwicklung der Rechtsprechung .....	132
2. Kontrolle zur Korrektur gestörter Vertragsparität .....	133
3. Kontrolle nach § 317 BGB .....	134
4. Neuerungen des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes .....	136
B) Das (fehlende) Streikrecht im kirchlichen Dienst .....	139
I. Die Kritik .....	140
1. Lohngerechtigkeit .....	140
2. Verbindlichkeit des Sendungsauftrags und Versöhnungsprinzip .....	141
II. Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG und das Streikrecht .....	143
1. Von der Koalitionsgründungsfreiheit zur Streikfreiheit .....	144
2. Die Ausgestaltungsbefugnis des Gesetzgebers .....	144
III. Die Schranke des Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	146
1. Der <i>ordre public</i> nach Art. 6 EGBGB und der Wesensgehalt nach Art. 19 Abs. 2 GG – keine kleinen Münzen .....	147
2. Eine rechtsvergleichende Umschau .....	148
3. Kontrollwertung aus der Sicht des Arbeitsrechts: Das Streikrecht der Beamten .....	149
IV. Das Konkordanzmodell <i>Kühlings</i> .....	150
1. Unterschied zur staatlichen Zwangsschlichtung .....	151
2. Friktionen des Arbeitskampfrechts .....	152

C) Anpassung von Arbeitsbedingungen im kirchlichen  
Arbeitsrechtsregelungsverfahren ..... 153

I. Änderungsdruck im karitativen und diakonischen Bereich .... 153

II. Umstellung der Arbeitsverhältnisse mittels Änderung der  
Regelungswerke durch die Kommissionen ..... 154

1. Parallelwertung im Tarifvertragsrecht ..... 155

2. Unterschiede in der kollektiven Arbeitsvertragsregelung  
der Kirchen ..... 156

a) Auslegung der Bezugnahmeklauseln ..... 156

b) Inhaltskontrolle ..... 160

c) Sonderfall: Umstellung des BAT auf den TVöD ..... 163

III. Änderung der  
Arbeitsrechtsregelungsgesetze/KODA-Ordnungen ..... 169

1. Bildung einer eigenständigen Kommission für einen  
Spezialbereich – Sparten-KODA/Einrichtungs-KODA ..... 169

2. Bildung einer gemeinsamen Kommission für bisher getrennt  
geregelte Bereiche ..... 172

3. Delegation der Regelungsbefugnis auf eine andere  
Kommission ..... 173

IV. Möglichkeiten der Änderungskündigung ..... 174

1. Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung im  
wirtschaftlichen Betrieb ..... 173

2. Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung im  
öffentlichen Dienst ..... 176

3. Keine Besonderheiten aufgrund des kirchlichen Propriums .. 177

4. Konsequenzen für den kirchlichen und den  
diakonischen Dienst ..... 178

**§4 Die Novellierung der MAVO und des MVG.EKD ..... 181**

A) Die Novellierung der MAVO ..... 182

I. Zielsetzung ..... 182

II. Wesentlicher Inhalt ..... 183

1. Flexible und mitverantwortete Festlegung der Einrichtung .. 184

a) Die Neufassung des § 1a MAVO ..... 184

b) Der neue § 1b MAVO – Einrichtungsübergreifende  
Mitarbeitervertretungen ..... 185

c) Der neue § 24 MAVO – Erweiterte  
Gesamtmitarbeitervertretungen ..... 187

2. Verbesserte Absicherung der Mitarbeitervertretung ..... 188

a) Übergangs- und Restmandat ..... 188

b) Verbesserte Rechtsstellung teilzeitbeschäftigter  
Mitarbeitervertretungsmitglieder ..... 194

c) Regelungen zu den notwendigen Kosten der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung .....	195
3. Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten .....	196
a) Die Norm und ihre Ratio .....	196
b) Wirtschaftliche Mitbestimmung im Tendenzbetrieb .....	199
4. Beschäftigungssicherung .....	200
5. Beseitigung der Benachteiligung von befristet- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ....	200
6. Nutzung der Dienstvereinbarung als Instrument zur Gestaltung einrichtungsspezifischer Arbeitsbedingungen ...	202
7. Mitbestimmungsrechte in Bezug auf schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	203
8. Varia .....	204
B) Die Novellierung des MVG.EKD .....	204
I. Ausgangslage und Zielsetzung .....	205
II. Wesentlicher Inhalt .....	205
1. Neuregelungen der Einrichtungen .....	206
2. Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund .....	207
3. Übergangs- und Restmandat .....	208
4. Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten/Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen .....	208
a) Europarechtliches .....	209
b) Erforderliche Unterlagen .....	210
5. Mitgliederversammlung .....	211
6. Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ....	211
7. Varia .....	212
<b>§5 Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht .....</b>	<b>215</b>
I. Europa und das Arbeitsrecht der Kirchen .....	215
II. Das kirchliche Arbeitsrecht und seine Grundlagen .....	216
1. Europarechtliche Eingrenzung des deutschen Staatskirchenrechts .....	216
a) Das Verhältnis des europäischen Rechts zum nationalen Recht .....	216
b) Der Schutz des deutschen Staatskirchenrechts im Gemeinschaftsrecht .....	221
2. Europarechtliche Eingrenzung des deutschen Arbeitsrechts .	225
3. Schlussfolgerungen .....	226
III. Der Einfluss des Europarechts auf Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts .....	228
1. Art. 13 EG und die Richtlinie 2000/78/EG .....	228

2. Arbeitnehmerfreizügigkeit gemäß Art. 39 EG .....	229
3. Grundsatz des gleichen Entgelts gemäß Art. 141 EG .....	232
4. Die Richtlinien .....	232
a) Die kirchenrelevanten Richtlinien des europäischen Arbeitsrechts .....	233
b) Unmittelbare Wirkung von Richtlinien in Mitgliedstaaten .....	233
c) Erstes Beispiel: Richtlinie 2000/78/EG .....	236
d) Zweites Beispiel: Richtlinie 2002/14/EG .....	249

## **§ 6 Anhang: Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht**

<b>in Leitsätzen .....</b>	<b>254</b>
A) Rechtsprechung zum Kündigungsrecht .....	254
B) Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahren .	275
C) Rechtsprechung zum Mitarbeitervertretungsrecht .....	290

## **§ 7 Anhang: Gesetzestexte .....**

A) Grundordnung für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse .....	301
B) Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD .....	312
C) Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung .....	314
D) Mitarbeitervertretungsgesetz EKD .....	348

## **Sachregister .....**

377