

Arbeitsrecht in der Kirche

Richardi

8., neu bearbeitete Auflage 2020
ISBN 978-3-406-74707-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Erfurter Reihe zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Hans-Jürgen Dörner und Friedrich Hauck


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Arbeitsrecht in der Kirche

Staatliches Arbeitsrecht
und kirchliches Dienstrecht

von

Prof. Dr. Reinhard Richardi

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

8., neu bearbeitete Auflage 2020

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



Zitiervorschlag: Richardi KirchenArbR § ... Rn. ...



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 74707 6

© 2020 Verlag C.H. Beck oHG

Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck und Bindung: Beltz Graphische Betriebe GmbH
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpfing

Umschlaggestaltung: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Meiner Frau gewidmet


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Vorwort der Herausgeber

Bereits in seinem Vorwort zu dieser Auflage wird die Motivation Reinhard Richardis für die Aktualisierung seiner bewährten Darstellung des Arbeitsrechts in der Kirche deutlich. Er sieht durch erschütternde Ereignisse in kirchlichen Institutionen, aber auch durch Änderungen in der Rechtsprechung die Grundfesten der Kirchen, bedeutsamer Teil der gesellschaftlichen Ordnung, wenigstens berührt, wohl sogar bedroht. Er möchte mit seiner Überarbeitung des Rechts der Beschäftigten im kirchlichen Dienst verhindern, „dass zerbricht, was erhaltenswert ist“.

So enthält die 8. Auflage Ergänzungen und Änderungen in allen Abschnitten, wobei einige Abschnitte stärker als andere überarbeitet wurden. Schwerpunkte finden sich im § 1 über die staatskirchenrechtlichen Grundlagen beim Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union in den Randnummern 39 ff. Die engagiert kritische Auseinandersetzung mit der jüngsten Rechtsprechung des EuGH und des BAG findet ihre Fortsetzung im § 6 (Rn. 4 ff.) und im § 7 (Rn. 21 und 30). Ebenso kritisch kommentiert er die Auswirkungen des 2017 in Kraft getretenen § 611a BGB auf das kirchliche Individualarbeitsrecht und das Mitarbeitervertretungsrecht (§ 2 Rn. 13; § 18 Rn. 27 ff.).

Doch seinem im Vorwort formulierten Anspruch wird Richardi wenigstens ebenso durch die umfassende systematische, aktualisierte Darstellung der Besonderheiten im Dienst der kirchlichen Institutionen gerecht. Wer sich nicht nur aktuellen Fragen aus dem Arbeitsrecht in diesem Bereich widmen will, sondern deren Einordnung in die Besonderheiten der kirchlichen Gegebenheiten erkennen will, kommt an der Beschäftigung mit dem vorliegenden Werk nicht vorbei.

Die Herausgeber danken dem Autor und dem Verlag dafür, das bedeutende Werk in nunmehr 8. Auflage begleiten zu können.

Erfurt im Juli 2019

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Vorwort

Das kirchliche Arbeitsrecht gilt nicht nur für die Arbeitnehmer in der Kirchenverwaltung, sondern vor allem auch in den Einrichtungen der Caritas und der Diakonie. Nach dem Selbstverständnis der Kirche bezieht sich ihr Sendungsauftrag neben der Wortverkündigung und der Sakramentenspendung auf den Dienst am Mitmenschen. Damit wird ihr sozial-karitativer Bereich erfasst, der privatrechtlich organisiert ist. Die Kirchen haben in diesem Bereich rechtstatsächlich eine herausragende Stellung; denn eine Vielzahl aller abhängig Beschäftigten der freien Wohlfahrtspflege ist in Einrichtungen der Caritas oder der Diakonie tätig.

Stellt man auf die Zahl der Arbeitnehmer ab, die im kirchlichen Dienst stehen, so erscheinen die Kirchen nach dem Staat als zweitgrößter Arbeitgeber. Doch das Bild des einheitlichen Arbeitgebers Kirche trägt. Schon nach ihrem Selbstverständnis kann die Kirche nicht als Arbeitgeber definiert werden. Sie ist es auch nicht aus der Sicht der staatlichen Rechtsordnung, sondern es geht ausschließlich darum, dass Gliederungen der verfassten Kirche, die man häufig abwertend als Amtskirche bezeichnet, oder Einrichtungen, die nach dem Staatskirchenrecht des Grundgesetzes der Kirche zugeordnet werden, die Funktion als Arbeitgeber ausüben, weil sie mit ihren Mitarbeitern Arbeitsverträge abschließen. Bei genauer Betrachtung des sozialen Sachverhalts ist gerade der kirchliche Bereich durch eine Vielzahl sehr kleiner Arbeitgeber gekennzeichnet; es ist die Vielzahl von Vereinen und Einrichtungen, die nach ihrem Zweck einen der Kirche gestellten Auftrag erfüllen.

Nach dem Staatskirchenrecht des Grundgesetzes ermöglicht die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts den Kirchen, den Dienst in den ihnen zugeordneten Einrichtungen nach ihrem bekenntnismäßigen Verständnis zu regeln. Dabei handelt es sich nicht, wie vor allem in letzter Zeit vielfach missverstanden wird, um eine Privilegierung, sondern es geht um die Offenhaltung eines eigenen Weges in der nach dem Grundgesetz freiheitsrechtlich ausgerichteten Arbeitsverfassung.

Das kirchliche Arbeitsrecht bildet deshalb auch ein Teilgebiet des Kirchenrechts, das bei der Gewährung von Rechtsschutz von den staatlichen Gerichten anzuwenden ist. Die im Selbstbestimmungsrecht der Kirchen enthaltene Ordnungsbefugnis gilt nach der Erkenntnis des Bundesverfassungsgerichts nicht nur für die kirchliche Ämterorganisation, sondern allgemein für die Ordnung des kirchlichen Dienstes.

Seit der letzten Auflage 2015 haben sich die Grundlinien des kirchlichen Arbeitsrechts nicht geändert. Das Bundesarbeitsgericht hat sie sogar in seiner Rechtsprechung zur Streikfreiheit bestätigt. Der Europäische Gerichtshof hat allerdings durch seine Rechtsprechung zum Diskriminierungsschutz den Blickwinkel verändert. Die Missbrauchsfälle haben außerdem dem Ansehen vor allem der katholischen Kirche geschadet. Sie haben eine Diskussionslage ausgelöst, die an die Grundfesten der Kirchen in der gesellschaftlichen Ordnung rührt. Trotz meines Alters lege ich deshalb eine Neuauflage vor, um zu verhindern, dass zerbricht, was erhaltenswert ist.

Darin weiß ich mich mit meiner verstorbenen Frau einig, die ehrenamtlich Herausragendes geleistet hat. Ihr ist deshalb auch diese Auflage gewidmet.

Pentling, den 2. 7. 2019

Reinhard Richardi

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort der Herausgeber	VII
Vorwort	IX
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XXVII

Erstes Kapitel

Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie zur Sicherung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

§ 1 Staatskirchenrechtliche Grundlagen	1
§ 2 Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst	15
§ 3 Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie	28
§ 4 Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	37

Zweites Kapitel

Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes	55
§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten	66
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz	78
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	99

Drittes Kapitel

Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	111
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	121
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung	137

Viertes Kapitel

Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht	153
§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	157
§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	167
§ 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	175

Fünftes Kapitel

Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung	197
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	220
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	229
§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	272

Sechstes Kapitel

Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle	285
§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis	288
§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche	290

Literaturverzeichnis	299
Sachverzeichnis	317

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Herausgeber	VII
Vorwort	IX
Inhaltsübersicht	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXVII

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	1
3. Verhältnis der Weimarer Kirchenartikel zum Grundrecht der Religionsfreiheit	2
4. Anerkennung der Eigenständigkeit kirchlicher Ordnung	4
II. Eigenständigkeit der kirchlichen Dienstverfassung als Teil des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts	4
III. Körperschaftsqualität und kirchliches Dienstrecht	6
1. Dienstherrnfähigkeit	6
2. Keine Beschränkung des öffentlich-rechtlich gestalteten Dienstrechts auf geistliche Amtsträger	6
3. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis und kirchenrechtliche Ämterorganisation	7
4. Ergänzende Gewährleistung der Eigenständigkeit durch den Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts	7
5. Notwendigkeit der kirchenrechtlichen Zuordnung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts	8
6. Bedeutung der gesetzlichen Sozialversicherung für die Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes	8
IV. Verhältnis zum Recht der Europäischen Union	10
1. Kompetenzen der Europäischen Union nach dem Grundgesetz	10
2. Europarechtliche Beurteilung	10
3. Bindung an die Verfassungsgarantie bei der Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht	11
4. Vorgaben des Europäischen Rechts zur Antidiskriminierung	11
5. Folgerung für die arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen	14
V. Europäische Menschenrechtskonvention und das Arbeitsrecht der Kirchen	14
§ 2 Geltung des Arbeitsrechts für den kirchlichen Dienst	15
I. Vorrang des kirchlichen oder des staatlichen Rechts	15
1. Problem	15
2. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts	15
3. These vom Vorrang des staatlichen Rechts	16
4. Ergebnis	17
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Wahl der Privatautonomie für Begründung und Regelung der Dienstverhältnisse	18
1. Arbeitsrecht als Bestandteil der Zivilrechtsordnung	18

2. Anerkennung der Ordnungsgrundsätze des Zivilrechts	19
3. Kollektive Ordnung als Besonderheit des Arbeitsverhältnisses	19
4. Bedeutung Gehalt der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie	20
III. Inhalt und Reichweite der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für eine arbeitsrechtliche Regelungsautonomie	20
1. Wahrnehmung einer eigenen Angelegenheit durch Einsatz zivilrechtlicher Regelungs- und Gestaltungsformen	20
2. Abgrenzung des kircheneigenen vom sonstigen Bereich	21
3. Bindung an das für alle geltende Gesetz	21
a) Bedeutung des Schrankenvorbehalts für die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts	21
b) Inhalt der Formel des „für alle geltenden Gesetzes“	22
c) Interpretation des Schrankenvorbehalts durch das Bundesverfassungsgericht	23
4. Offenhaltung eines eigenen Weges	24
5. Schranke durch Auflösung einer Konfliktlage mit anderen Grundrechtsgewährleistungen	26
6. Ergebnis	26
§ 3 Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie	28
I. Die Abgrenzung in staatlichen Arbeitsgesetzen und ihr Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	28
II. Kongruenz der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie mit der Reichweite des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts	28
1. Kirche im Sinne des Staatskirchenrechts	28
2. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Einrichtungen ..	29
3. Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen	29
III. Zuordnungskriterien bei rechtlich verselbständigten Einrichtungen	30
1. Abgrenzung nach konzernrechtlichen Gesichtspunkten?	30
2. Wahrnehmung einer kirchlichen Grundfunktion	31
3. Notwendigkeit einer Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	33
4. Gestaltung der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche	34
5. Keine Lockerung der Zuordnung durch Mitwirkung von Laien an der Verwaltung	35
§ 4 Kirchenrechtliche Ordnung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	37
I. Historische Ausgangslage	37
1. Evangelische Kirche	37
2. Katholische Kirche	38
II. Leitbild einer Dienstgemeinschaft als Ordnungsziel verfassungsrechtlich verbürgter Selbstbestimmung im Arbeitsrecht	39
1. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts	39
2. Der Begriff der Dienstgemeinschaft nach dem Selbstverständnis der Kirchen	40
a) Evangelische Kirche	40
b) Katholische Kirche	41
3. Bedeutung Gehalt der Dienstgemeinschaft für eine Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in der Arbeitsrechtsordnung	43
a) Einordnung des Dienstes in den religiös bestimmten Auftrag der Kirche	43

b) Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in einem marktwirtschaftlich organisierten Arbeitsleben	43
c) Dienstgemeinschaft und Kirchenmitgliedschaft	44
d) Schranken des Vertragsrechts	45
III. Grundordnung der katholischen Kirche	46
1. Kirchengesetzliche Festlegung für Arbeitsverhältnisse	46
2. Regelungsinhalt der Grundordnung	47
3. Geltungsbereich der Grundordnung	48
a) Kirchenrechtlich begründete Verschiedenheit	48
b) Geltung der Grundordnung als Diözesangesetz	49
c) Geltung der Grundordnung auf Grund verbindlicher Übernahme ...	49
d) Einbeziehung der Orden	50
IV. Grundsatzregelungen der evangelischen Kirche	52
1. Regelungen für das Individualarbeitsrecht	52
2. Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht	52
Zweites Kapitel	
Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht	
§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes	55
I. Sonderstellung auf Grund der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	55
1. Teilnahme an der Privatautonomie	55
2. Schrankenvorbehalt als Grundlage und Grenze der Bindung an Arbeitsgesetze	55
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Arbeit im Rahmen einer religiös bestimmten Lebensordnung	56
1. Arbeitsverhältnis und verbandsrechtliche Sonderbindung	56
2. Arbeit von Ordensangehörigen auf Grund eines besonderen Rechtsverhältnisses	57
III. Eintritt in den kirchlichen Dienst durch Betriebsübergang	58
1. Betriebsinhaberwechsel durch Betriebsübergang	58
2. Auswirkungen auf die Vertragsrechtsstellung des Arbeitnehmers	58
IV. Strukturveränderungen bei einer privatrechtlich verselbständigten Einrichtung	60
1. Erscheinungsformen	60
2. Ausgliederung in eine Kapitalgesellschaft	60
3. Übergang der Arbeitsverhältnisse	61
4. Fortgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts	62
5. Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts	63
V. Drittbezogener Personaleinsatz, insbesondere Leiharbeit in kirchlichen Einrichtungen	64
§ 6 Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten	66
I. Personenauswahl	66
1. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht	66
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als „für alle geltendes Gesetz“ ...	67
3. Katholische Kirche	68
4. Evangelische Kirche	69
II. Begründung des Arbeitsverhältnisses mit einem kirchlichen Rechtsträger	69
1. Abschluss des Arbeitsvertrags	69
2. Fragerecht des Arbeitgebers	69
3. Rechtsbindungen des Arbeitgebers	70

III. Leistungs- und Verhaltenspflichten eines Arbeitnehmers im kirchlichen Dienst	70
1. Vertragsrechtliche Grundlage	70
2. Abstufung der Leistungspflicht nach dem Vertragsinhalt	71
3. Notwendigkeit einer Unterscheidung zwischen der Leistungstreuepflicht und der Loyalitätsobliegenheit	72
IV. Inhalt und Umfang der Loyalitätsobliegenheiten	73
1. Kircheneigene Kompetenz zur Festlegung der Loyalitätsanforderungen	73
a) Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	73
b) Verkenntung der Wesensverschiedenheit gegenüber einem Tendenzarbeitsverhältnis	73
c) Bestätigung der kircheneigenen Kompetenz durch das Bundesverfassungsgericht	74
d) Pflicht zur Herstellung einer Konkordanz mit der für den Staat unabdingbaren Ordnung	75
2. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten	75
a) Staatskirchenrechtliche Anerkennung der kirchenrechtlichen Festlegung	75
b) Grundordnung für die katholische Kirche	76
c) Evangelische Kirche	76
d) Unerheblichkeit der Organisationsform kirchlichen Dienstes	77
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz	78
I. Gesetzesregelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als für alle geltendes Gesetz	78
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Gestaltung des Kündigungsschutzes	79
1. Sozialstaatsprinzip	79
2. Grundrecht der Berufsfreiheit	80
III. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Interpretation des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts	80
1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung	80
2. Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung des Kündigungsgrundes	81
3. Abstufung von Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstößes vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. 6. 1985	82
4. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. 6. 1985 und ihre Bestätigung im Beschluss vom 22. 10. 2014	84
5. Abweichung für das Unionsrecht durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11. 9. 2018?	86
6. Vereinbarkeit mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)	87
IV. Kirchengesetzliche Festlegung kirchenspezifischer Kündigungsgründe	88
1. Katholische Kirche	88
2. Evangelische Kirche	90
V. Verstoß gegen das kirchliche Eherecht als Kündigungsgrund	90
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	90
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	91
3. Vorgaben der Grundordnung für die katholische Kirche	92
4. Verhältnis zu Art. 6 Abs. 1 GG	93
5. Herstellung einer praktischen Konkordanz mit Art. 6 Abs. 1 GG durch eine kircheneigene Regelung	94

VI. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund	95
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht)	95
2. Besonderheit des Kirchenaustritts gegenüber sonstigen Loyalitätsverstößen	95
VII. Geltungsbereich der Bindung an die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe	97
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht	99
I. Kirchenautonomie und tarifdispositives Gesetzesrecht	99
1. Vorrang des Tarifvertrags bei zwingendem Gesetzesrecht	99
2. Ersetzung durch den Tarifvertrag bei einer gesetzlichen Öffnungsklausel	100
3. Bedeutung für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	100
II. Gleichstellung für die Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht bei einer kirchlichen Regelung	101
1. Gleichstellung mit einem Tarifvertrag	101
a) Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	101
b) Fehlen einer Kirchenklausel	102
2. Inhalt und Geltungsbereich der gesetzlichen Kirchenklauseln	102
a) Inhalt der Kirchenklauseln	102
b) Geltungsbereich der Kirchenklauseln	103
III. Mindestlohngesetzgebung als „für alle geltendes Gesetz“	104
1. Ausgangslage	104
2. Inhalt und Struktur der gesetzlichen Mindestlohnregelung	104
IV. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetze in den Grenzen des Schrankenvorbehalts	105
1. Kein Vorrang auf Grund des Sozialstaatsprinzips	105
2. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	106
V. Berücksichtigung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes in den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen	106
1. Gefahrenschutz	106
2. Arbeitszeitschutz	106
3. Schwerbehindertenrecht	107
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement	108
VI. Datenschutz im kirchlichen Arbeitsverhältnis	109
VII. Kirchenautonomie im Berufsbildungsrecht	109

Drittes Kapitel
Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen
Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	111
I. Vorrang der Koalitionsfreiheit?	111
1. Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung	111
2. Grundrechtsbindung der Kirchen	112
3. Koalitionsfreiheit als Grundrecht mit Drittwirkung	113
4. Koalitionsfreiheit und Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV ..	114
5. Koalitionsfreiheit als verfahrensgeprägtes Grundrecht	115
II. Individualgrundrecht der Koalitionsfreiheit	115
1. Geltungsvoraussetzungen	115
2. Kirchenamt und Koalitionsfreiheit	116
a) Katholische Kirche	116

b) Evangelische Kirche	116
3. Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst	117
III. Kollektive Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie	117
1. Koalitionsfreiheit als Gruppengrundrecht	117
2. Bedeutung der kollektiven Koalitionsfreiheit für das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	119
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks	121
I. Tarifautonomie als Koalitionsverfahren in einem marktwirtschaftlich geordneten System des Arbeitslebens	121
II. Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung	121
1. Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen	121
2. Koalitionsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes	122
a) Kein Grundrecht auf Streik	122
b) Tarifvertrag und Arbeitskampf als Funktionseinheit	123
3. Bedeutung des kirchlichen Selbstverständnisses für Inhalt und Grenzen der Streikfreiheit	124
a) Begrenzte Streikfreiheit?	124
b) Fehlende Voraussetzungen für den Arbeitskampf zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts	125
III. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Streikfreiheit im kirchlichen Dienst	127
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum „Dritten Weg“	127
a) Anerkennung als kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungssystem	127
b) Gefahr bei Ausgründungen	128
c) Vereinbarkeit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit	128
d) Notwendigkeit einer Einheit des kirchlichen Dienstes	130
2. Einbindung der Koalitionen in das System des „Dritten Weges“	130
3. Bedeutung der BAG-Rechtsprechung zum „Dritten Weg“ für die katholische Kirche	131
4. Analyse des BAG-Urteils zum „Zweiten Weg“ in der Nordelbischen Kirche	132
5. Prozessuale Bedeutung der Urteile des Bundesarbeitsgerichts	133
6. Recht der Europäischen Union und Europäische Menschenrechtskonvention	133
IV. Verfassungsgarantie eines eigenen Weges zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts	134
1. Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit dem kirchlichen Sendungsauftrag	134
2. Vereinbarkeit eines eigenständigen kirchlichen Beteiligungsmodells mit Art. 9 Abs. 3 GG	134
3. Bedeutung der Koalitionsfreiheit für ein kirchliches Beteiligungsmodell	136
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung	137
I. Gewerkschaftsbegriff und Kirchenautonomie	137
1. Recht auf Koalitionsbildung	137
2. Gewerkschaftsbegriff und Tariffähigkeit	137
3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst	139
II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb	140
1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl	140
2. Reichweite des Koalitionsschutzes	141
3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung	143

4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb	144
III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informationsstätigkeit im Betrieb	145
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis	145
2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit	146
3. Vereinbarkeit mit den Pflichten aus der gesetzlichen Mitbestimmung ..	147
4. Bedeutung des Schrankenkatalogs für kirchliche Einrichtungen	148
IV. Mittel der gewerkschaftlichen Betätigung	149
1. Verwendung von Arbeitgebervermögen	149
2. Plakatwerbung im Betrieb	149
3. Nutzung elektronischer Medien im Betrieb	150
4. Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informationsschriften	151
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb	152

**Viertes Kapitel
Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen**

§ 12 Kirchenautonomie und kollektives Arbeitsrecht	153
I. Vorgaben	153
1. Historische Ausgangslage	153
a) Evangelische Kirche	153
b) Katholische Kirche	153
2. Notwendigkeit kircheneigener Rechtssetzung	153
II. Rechtsetzungskompetenz zur Regelung des kirchlichen Dienstes	154
1. Körperschaften des öffentlichen Rechts	154
2. Einrichtungen der Diakonie und der Caritas	155
III. Notwendigkeit einer kircheneigenen Arbeitsverfassung zur Sicherung des Selbstbestimmungsrechts	155
1. Grundgesetzliche Arbeitsverfassung	155
2. Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes	156
§ 13 Grundsätze und Formen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	157
I. Überblick	157
II. Grundsätze eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	157
III. Bindung der Kirchen an das Tarifvertragsgesetz bei Abschluss von Tarifverträgen	158
IV. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“	159
1. Entscheidungen für den „Zweiten Weg“	159
2. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Zweiten Weges“ in der Nordkirche	160
a) Überblick	160
b) Besonderheit der kirchengesetzlichen Gestaltung in Abweichung von den Grundsätzen des Tarifvertragsrechts	161
c) Kirchengesetzlich legitimierte Spannungsverhältnis zu den Ordnungsgrundsätzen des Tarifvertragssystems	162
d) Anerkennung durch das Bundesarbeitsgericht	163
3. Arbeitsrechtsregelungssystem der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	163
4. Arbeitsrechtsregelungssystem der Diakonie in Niedersachsen	164
V. Arbeitsrechtsregelungssystem des „Dritten Weges“	164
1. „Dritter Weg“ als sachgerechtes Beteiligungsmodell	164
2. Anerkennung als kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungssystem durch das Bundesarbeitsgericht	165
VI. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsrechts	165

§ 14 Überblick über das Recht des „Dritten Weges“	167
I. Evangelische Kirche	167
1. Historische Ausgangslage	167
2. Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD)	167
a) Aufgabe und Funktion der Arbeitsrechtlichen Kommission	168
b) Besetzungsverfahren	168
c) Personale Mitgliedsvoraussetzungen und Rechtsstellung der Mitglieder	169
d) Letztentscheidungsrecht	169
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich der Diakonie	169
II. Katholische Kirche	169
1. Rechtsgrundlagen	169
a) Grundordnung	169
b) KODA-Ordnungen	170
2. Diözesaner Bereich	171
a) Einrichtung und Aufgabe einer „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes“ (Bistums-/Regional-KODA)	171
b) Zusammensetzung der Bistums-/Regional-KODA	171
c) Rechtsstellung der Vertreter der Mitarbeiter	172
d) Verfahren und Durchführung der Beschlüsse der Kommission	172
3. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich des Deutschen Caritasverbandes	173
a) Diözesanes Arbeitsvertragsrecht	173
b) Arbeitsvertragsordnungen des Deutschen Caritasverbandes	173
4. Überdiözesaner Bereich	174
§ 15 Arbeitsrechts-Regelungsrecht als kollektives Arbeitsrecht der Kirchen	175
I. Herstellung praktischer Konkordanz zwischen staatlicher und kirchlicher Ordnung	175
II. Gleichwertigkeit mit dem Tarifvertragssystem	175
1. Problemaufriss	175
2. Eigenständige, aber gleichwertige Regelung im Funktionsbereich der Tarifautonomie	176
a) Beschlusskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommission	176
b) Paritätserfordernis bei der Gestaltung des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens	178
c) Letztentscheidungsrecht des Bischofs oder der Synode	179
III. Gleichstellung mit dem Tarifvertrag bei einer Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht	180
IV. Gerichtliche Vertragsinhaltskontrolle	181
1. Begriffliche Klärung	181
2. Einbeziehung des Arbeitsvertrags in das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz ...	182
a) Gesetzliche Gestaltung der Inhaltskontrolle	182
b) Rechtssystematische Einordnung der Inhaltskontrolle	183
c) Kirchliche Arbeitsverhältnisse	185
3. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	186
a) Divergenz in der Begründung der Senate	186
b) Gleichwertigkeit mit Tarifverträgen bei der Inhaltskontrolle	188
V. Rechtsgeltung der im Arbeitsrechtsregelungsverfahren festgelegten Regelungen	189
1. Problem des Vorrangs des Einzelarbeitsvertrags	189
2. Kirchenrechtliche Verbindlichkeit	190

3. Erklärungsversuche einer normativen Wirkung	190
a) Kirchengesetzliche Anordnung	190
b) Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts	191
c) Normatives Gestaltungsrecht auf privatrechtlicher Grundlage (Parallele zum Rechtgeltungsproblem bei Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung)	192
4. Schlussfolgerung aus paralleler Beurteilung	194
5. Zuordnung auf der Arbeitgeberseite	196

Fünftes Kapitel

Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung	197
I. Geschichtliche Entwicklung	197
1. Weimarer Zeit	197
2. Bedeutung der Kirchenautonomie bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952	198
a) Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. 4. 1946	198
b) Entstehungsgeschichte der Bereichsausklammerung im Betriebsverfassungsgesetz 1952	199
c) Entsprechende Regelung im Personalvertretungsgesetz	200
II. Ausklammerung aus der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze durch besondere Rechtsvorschrift	201
III. Verfassungsbezug und Verfassungsrang der Ausklammerung aus der staatlichen Mitbestimmungsordnung	202
1. Rechtsprechung	202
2. Konkretisierung der Verfassungsgarantie	203
3. Betriebsverfassungsgesetz ein „für alle geltendes Gesetz“?	204
4. Besonderheit gegenüber Tendenzunternehmen	205
5. Bindung des staatlichen Gesetzgebers an BVerfGE 46, 73 ff.	207
6. Verhältnis zum Sozialstaatsprinzip	208
7. Verhältnis zum Europarecht	209
IV. Geltungsbereich der Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung	210
1. Abgrenzung im Gesetzesrecht	210
2. Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zu der karitativen Einrichtung eines Säkularinstituts der katholischen Kirche	211
3. Der Fall Goch	212
a) Sachverhalt	212
b) Beschluss des Bundesarbeitsgerichts	212
c) Abgrenzung nach dem Stiftungsrecht?	213
d) Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	215
4. Weiterer Überblick über die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 118 Abs. 2 BetrVG	216
5. Zusammenfassung	217
V. Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung bei Betriebsübernahme	218
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen	220
I. Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regelungsnotwendigkeit	220
1. Mitbestimmung und Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers	220
2. Bindung an die Mitbestimmung als Leitprinzip der Arbeitsverfassung ..	222

3. Herstellung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung	223
II. Freiheit in der Gestaltung der Betriebsverfassung	224
III. Rechtsgrundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	225
1. Überblick	225
2. Mitarbeitervertretungsrecht als Kirchenrecht	226
3. Mitarbeitervertretungsrecht als autonomes Arbeitsrecht der Kirchen	227
IV. Geltungsbereich eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrechts	228
1. Staatskirchenrechtliche Grundlage	228
2. Abgrenzung des Geltungsbereichs im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht	228
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	229
I. Rechtsquellen	229
1. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung	229
2. Kirchengesetzliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung	229
3. Einrichtungen der Caritas	230
a) Meinungsstand	230
b) Rechtsqualität der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung	230
4. Einrichtungen von Orden	232
II. Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechts	233
1. Mitbestimmungsstatut im Spannungsverhältnis zum kirchlichen Auftrag	233
2. Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung	234
3. Einrichtung als Organisationseinheit für die Bildung einer Mitarbeitervertretung	235
4. Begriff des Mitarbeiters zur Bestimmung des von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Personenkreises	236
a) Mitarbeiter als Oberbegriff	236
b) Zuordnungsmerkmale	236
5. Ausklammerung aus dem Kreis der von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Mitarbeiter	238
a) Mitarbeiter in leitender Stellung	238
b) Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient	240
6. Begriff des Dienstgebers	241
III. Errichtung einer Mitarbeitervertretung	241
1. Mitarbeitervertretungsfähigkeit einer Einrichtung	241
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	241
a) Zahl der Mitglieder	241
b) Keine Zusammensetzung nach Gruppen	242
3. Wahlberechtigung	242
4. Wählbarkeit	243
5. Vorbereitung und Durchführung der Wahl	243
a) Regelfall	243
b) Vereinfachtes Wahlverfahren	244
6. Wahlanfechtung und Wahllosigkeit	244
a) Wahlanfechtung	244
b) Wahllosigkeit	245
IV. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	246
1. Regelmäßige Amtszeit	246
2. Übergangsmandat und Restmandat	246

3. Auflösung und Amtsenthebung	247
V. Organisation und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	247
1. Vorsitz in der Mitarbeitervertretung	247
2. Sitzungen	248
3. Kosten der Mitarbeitervertretung	248
VI. Persönliche Rechtsstellung der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung	248
1. Ehrenamtliche Tätigkeit	248
2. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich	248
a) Freistellung von der Arbeitspflicht	248
b) Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Freistellung	249
c) Freizeitausgleich	249
d) Streitigkeiten	250
3. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen	250
4. Versetzungs- und Abordnungsschutz	251
5. Besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Mitarbeitervertretung	251
6. Übernahmerecht von Berufsauszubildenden	252
7. Schweigepflicht	253
VII. Besondere Formen der Mitarbeitervertretung	253
VIII. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung	254
1. Mitarbeiterversammlung	254
2. Wirtschaftsausschuss	255
3. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	255
4. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung	256
5. Vertretung der Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz ..	256
6. Werkstattrat als betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretung	257
IX. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	257
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit	257
2. Gesetzestechnische Gestaltung der Beteiligung	257
3. Informationsrecht der Mitarbeitervertretung	258
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung	259
a) Anhörung und Mitberatung	259
b) Vorschlagsrecht	260
5. Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung	260
a) Zustimmungsrecht	260
b) Antragsrecht	260
6. System der Beteiligung	261
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Legitimation für Maßnahmen des Dienstgebers	261
X. Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Beteiligungssystem	262
1. Rechtsinstitut der innerbetrieblichen Rechtsgestaltung	262
2. Struktur der mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstvereinbarungsaunomie	263
XI. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten	264
1. Einstellung	264
2. Eingruppierung und weitere personelle Einzelmaßnahmen	265
3. Kündigung	266
4. Massentlassung	267
XII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in sozialen Angelegenheiten (ausgewählte Beispiele)	267
1. Festlegung der Arbeitszeit	268

2. Urlaubsregelung	269
3. Durchführung der Ausbildung	269
4. Sozialeinrichtungen und soziale Maßnahmen	269
XIII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Betriebsänderungen	270
XIV. Einigungsverfahren	270
§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	272
I. Rechtsquellen	272
1. Ursprüngliche Rechtslage	272
2. Notwendigkeit einer Ersetzung des zersplitterten Mitarbeitervertretungsrechts durch ein einheitliches Kirchengesetz	272
3. Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes 1992 durch die EKD	273
II. Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD	275
III. Organisation der Mitarbeitervertretung	275
1. Zweistufigkeit des Mitarbeitervertretungsaufbaus	275
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	275
3. Bildung der Mitarbeitervertretung durch Wahl	276
4. Amtszeit der Mitarbeitervertretung	276
5. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	276
6. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter	277
IV. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung	277
1. Mitarbeiterversammlung	277
2. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	277
3. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	278
V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	278
VI. Formen der Beteiligung	279
1. Überblick	279
2. Mitbestimmung über allgemeine personelle Angelegenheiten	279
3. Mitbestimmung über organisatorische und soziale Angelegenheiten	279
4. Eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	280
5. Mitbestimmungsregelung bei Kündigungen	281
6. Initiativrecht	282
VII. Dienstvereinbarung als Gestaltungsform innerbetrieblicher Regelung	282
VIII. Schlichtung und Rechtsschutz	283

Sechstes Kapitel Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle	285
I. Kircheneigene Rechtskontrolle als Bestandteil der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts	285
II. Notwendigkeit kircheneigener Rechtskontrolle	286
1. Keine Befugnis der Kirchen zur Begründung der Zuständigkeit eines staatlichen Gerichts für den selbstbestimmten Bereich	286
2. Bedeutung einer kircheneigenen Rechtskontrolle für die Rechtsbildung	286
§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis	288
I. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten	288
1. Zuständigkeit zur Entscheidung im Urteilsverfahren	288
2. Kompetenz zur Inzidentkontrolle	288
II. Kirchliche Schlichtungsstellen	288

§ 22	Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche	290
	I. Kein Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten	290
	1. Fehlen einer Zuständigkeitszuweisung im staatlichen Gerichtsverfassungsrecht	290
	2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	290
	3. Vorrang kircheneigener Rechtskontrolle	291
	II. Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit der katholischen Kirche	292
	1. Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung auf Grund eines Apostolischen Mandats	292
	2. Zuständigkeit und Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen	293
	a) Zuständigkeit	293
	b) Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz	294
	c) Kirchlicher Arbeitsgerichtshof	294
	3. Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen	295
	a) Verfahren im ersten Rechtszug	295
	b) Verfahren im zweiten Rechtszug	296
	c) Vorläufiger Rechtsschutz	296
	d) Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen	296
	III. Gerichtsbarkeit in der evangelischen Kirche	297
	1. Aufbau und Zuständigkeit	297
	2. Verfahren im ersten Rechtszug	298
	3. Verfahren im zweiten Rechtszug	298
	Literaturverzeichnis	299
	Sachverzeichnis	317


beck-shop.de
 DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG