

# Arbeitsrecht in der Kirche

Richardi / Spelge

9. Auflage 2025  
ISBN 978-3-406-82106-6  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://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](https://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](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Richardi/Spelge  
Arbeitsrecht in der Kirche

  
**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

und

**Karin Spelge**

Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

9., neu bearbeitete Auflage 2025



Zitiervorschlag: Richardi/Spelge KirchenArbR/Richardi § 1 Rn. 1

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG  
beck.de

ISBN 978 3 406 82106 6

© 2025 Verlag C.H.Beck oHG

Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH

Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpar

Umschlag: Druckerei C.H.Beck, Nördlingen



[chbeck.de/nachhaltig](https://chbeck.de/nachhaltig)

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier

(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.

Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

## Vorwort zur 9. Auflage

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 2020 haben sich Grundlinien des kirchlichen Arbeitsrechts geändert. Der Europäische Gerichtshof hat durch seine Rechtsprechung zum Diskriminierungsschutz den Blickwinkel verändert. Als Fälle sexuellen Missbrauchs zunächst im Bereich der katholischen Kirche, dann aber auch in der evangelischen Kirche bekannt wurden, hat eine zögerliche Aufklärung dem Ansehen der Kirchen geschadet. Die Fälle der Kirchenaustritte stiegen und haben damit eine Diskussionslage ausgelöst, die an die Grundfesten der Kirchen in der gesellschaftlichen Ordnung rührt. Die Neuauflage soll verhindern, dass zerbricht, was erhaltenswert ist.

Als Mitverfasserin habe ich Karin Spelge, die Vorsitzende des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts, gewonnen. Wir haben uns die Arbeit geteilt. Dafür bin ich ihr sehr zu Dank verbunden.

München, im September 2024

Reinhard Richardi

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

# Inhaltsübersicht

Vorwort zur 9. Auflage .....	V
Inhaltsverzeichnis .....	IX
Abkürzungsverzeichnis .....	XXV

## 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 .....	27
§ 4 Ausrichtung des kirchlichen Arbeitsrechts am Leitbild der Dienstgemeinschaft .....	38

## Zweites Kapitel

### Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes .....	59
§ 6 Einstellungsvoraussetzungen unter Beachtung des Antidiskriminierungsrechts der Europäischen Union .....	69
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz .....	105
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht .....	121

## Drittes Kapitel

### Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie .....	133
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks .....	143
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung .....	159

## Viertes Kapitel

### Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Die kircheneigene kollektive Rechtsetzung .....	175
§ 13 Der kircheneigene „Zweite Weg“ – Kirchliche Tarifverträge .....	181
§ 14 Der „Dritte Weg“ der Kirchen und seine Ausgestaltung .....	194
§ 15 Wirkung der auf dem „Dritten Weg“ gefundenen Regelungen im Arbeitsverhältnis und deren gerichtliche Kontrolle .....	233

## Fünftes Kapitel

### Betriebsverfassungsrecht der Kirchen

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung .....	251
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen .....	268
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche .....	277
§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche .....	319

## Sechstes Kapitel

### Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle .....	331
§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis .....	334
§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche .....	336

Literaturverzeichnis .....	345
Sachverzeichnis .....	365

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 9. Auflage .....	V
Inhaltsübersicht .....	VII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXV

## 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 .....	9
1. Kompetenzen der Europäischen Union nach dem Grundgesetz .....	9
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. Bedeutungsgehalt 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 .....	27
I. Die Abgrenzung in staatlichen Arbeitsgesetzen und ihr Verhältnis zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	27
II. Kongruenz der arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie mit der Reichweite des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts .....	27
1. Kirche im Sinne des Staatskirchenrechts .....	27
2. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Einrichtungen .....	28
a) Evangelische Kirche .....	28
b) Katholische Kirche (Diözesanverfassung) .....	28
c) Orden .....	29
d) Juristische Personen des öffentlichen Rechts außerhalb der verfassten Kirche .....	29
e) Einrichtungen der Caritas .....	29
3. Rechtslage bei den Seelsorgeorganisationen in Bundeswehr und Bundespolizei .....	29
4. Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen .....	30
III. Zuordnungskriterien bei rechtlich verselbständigten Einrichtungen .....	31
1. Abgrenzung nach konzernrechtlichen Gesichtspunkten? .....	31
2. Wahrnehmung einer kirchlichen Grundfunktion .....	32
3. Notwendigkeit einer Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche .....	34
4. Gestaltung der Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche .....	35
5. Keine Lockerung der Zuordnung durch Mitwirkung von Laien an der Verwaltung .....	35
§ 4 Ausrichtung des kirchlichen Arbeitsrechts am Leitbild der Dienstgemeinschaft .....	38
I. Historische Ausgangslage .....	38
1. Evangelische Kirche .....	38
2. Katholische Kirche .....	39
II. Leitbild der Dienstgemeinschaft als Ordnungsziel verfassungsrechtlich verbürgter Selbstbestimmung im Arbeitsrecht .....	40
1. Historischer Ursprung und Entwicklung des Begriffs der Dienstgemeinschaft .....	40

2. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts .....	40
3. Der Begriff der Dienstgemeinschaft nach dem Selbstverständnis der Kirchen .....	41
a) Theologische Grundlagen in der evangelischen Kirche .....	42
b) Theologische Grundlagen in der katholischen Kirche .....	43
c) Dienstgemeinschaft als auf christlichen Werten basierendes Identitätsverständnis .....	44
4. Verfassungsrechtlich abgesicherter Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft für eine Sonderstellung des kirchlichen Dienstes in der Arbeitsrechtsordnung .....	45
a) Dienstgemeinschaft als Teil des kirchlichen Selbstverständnisses .....	45
b) Unvereinbarkeit einer Gewinnorientierung mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft .....	45
c) Dienstgemeinschaft und Kirchenmitgliedschaft .....	46
d) Sonderstellung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses innerhalb der staatlichen Arbeitsrechtsordnung .....	47
5. Unionsrechtliche Anerkennung der Ausrichtung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses an der Dienstgemeinschaft .....	47
III. Grundordnung der katholischen Kirche .....	48
1. Kirchengesetzliche Kodifizierung des Selbstverständnisses .....	48
a) Entstehungsgeschichte der Grundordnung 2022 .....	48
b) Rechtscharakter der Grundordnung .....	49
c) Rechtscharakter der bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst .....	51
d) Wirkung der Grundordnung im kirchlichen Arbeitsverhältnis .....	51
2. Übersicht über den Regelungsinhalt der Grundordnung .....	52
3. Geltungsbereich der Grundordnung .....	52
a) Mitarbeitende .....	52
b) Dienstgeber .....	53
IV. Grundsatzregelungen der evangelischen Kirche .....	56
1. Regelungen für das Individualarbeitsrecht .....	56
a) Rechtscharakter der Mitarbeitersrichtlinie .....	57
b) Geltungsbereich der Mitarbeitersrichtlinie .....	57
c) Übersicht über den Regelungsinhalt der Mitarbeitersrichtlinie .....	57
2. Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht .....	57

## Zweites Kapitel

### Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht

§ 5 Staatliches Arbeitsvertragsrecht und Besonderheit des kirchlichen Dienstes .....	59
I. Sonderstellung auf Grund der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	59
1. Teilnahme an der Privatautonomie .....	59
2. Schrankenvorbehalt als Grundlage und Grenze der Bindung an Arbeitsgesetze .....	59
II. Geltung des Arbeitsrechts bei Arbeit im Rahmen einer religiös bestimmten Lebensordnung .....	60
1. Arbeitsverhältnis und verbandsrechtliche Sonderbindung .....	60
2. Arbeit von Ordensangehörigen auf Grund eines besonderen Rechtsverhältnisses .....	61
III. Eintritt in den kirchlichen Dienst durch Betriebsübergang .....	62
1. Betriebsinhaberwechsel durch Betriebsübergang .....	62

2. Auswirkungen auf die Vertragsrechtsstellung des Arbeitnehmers .....	62
IV. Strukturveränderungen bei einer privatrechtlich verselbständigten	
Einrichtung .....	64
1. Erscheinungsformen .....	64
2. Ausgliederung in eine Kapitalgesellschaft .....	64
3. Übergang der Arbeitsverhältnisse .....	65
4. Fortgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts .....	66
5. Nichtgeltung des kirchlichen Arbeitsrechts .....	67
V. Drittbezogener Personaleinsatz, insbesondere Leiharbeit in kirchlichen	
Einrichtungen .....	67
§ 6 Einstellungs Voraussetzungen unter Beachtung des Antidiskriminierungsrechts	
der Europäischen Union .....	69
I. Bedeutung von Einstellungs Voraussetzungen für das	
Selbstbestimmungsrecht .....	69
II. Tradiertes Verständnis des deutschen Staatskirchenrechts .....	69
1. Staatliche Anerkennung kirchenrechtlicher Festlegung von	
Anforderungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis .....	69
2. Eingeschränkte staatliche gerichtliche Kontrolle der Anforderungen für	
kirchliche Arbeitsverhältnisse .....	70
a) Auslegung des Schrankenvorbehalts des Art. 137 Abs. 3 WRV durch	
das BVerfG .....	70
b) Einordnung .....	72
III. Überformung der Anforderungen an kirchliche Arbeitsverhältnisse durch	
das Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union .....	73
1. Querschnittskompetenz der Europäischen Union im	
Religionsverfassungsrecht .....	73
2. Vorrang des Unionsrechts .....	74
3. Die Auslegung des Art. 4 RL 2000/78/EG durch den EuGH .....	75
a) Die Entstehungsgeschichte des Art. 4 RL 2000/78/EG .....	75
b) Der Aufbau des Art. 4 RL 2000/78/EG .....	76
c) Art. 4 Abs. 2 UAbs. 1 RL 2000/78/EG in der Auslegung des	
EuGH .....	76
4. Einordnung .....	78
a) Reaktionen auf die Entscheidung des EuGH .....	78
b) Bedeutung des Art. 17 AEUV .....	78
c) Schulterschluss des EuGH mit dem EGMR bei der Kontrolltiefe ....	83
d) Bedeutung des Art. 47 Abs. 1 GRC für die Kontrolltiefe .....	83
e) Keine Verletzung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch die	
Auslegung des EuGH .....	84
f) Fazit .....	85
5. Verfassungsbeschwerde im Verfahren „Egenberger“ .....	86
a) Kein ausbrechender Rechtsakt des EuGH .....	86
b) Handlungsmöglichkeiten des BVerfG .....	86
IV. Die Umsetzung der Richtlinie ins deutsche Recht .....	87
V. Anwendung der Rechtsprechung des EuGH auf die	
Einstellungs Voraussetzungen .....	88
1. Grundordnung 2022 der katholischen Kirche .....	88
a) Übersicht .....	88
b) Einordnung: Grundlegende Reformierung der	
Einstellungs Voraussetzungen .....	88
c) Kein Verlust der Daseinsberechtigung eines gesonderten kirchlichen	
Arbeitsrechts durch die Reform der Grundordnung .....	89

d) Einzelne Einstellungsanforderungen der Grundordnung (2022) .....	90
2. Mitarbeitersrichtlinie 2023 der EKD .....	103
a) Religionszugehörigkeit .....	103
b) Kirchenfeindliche Betätigung .....	103
c) Kirchenaustritt .....	104
d) Private Lebensgestaltung .....	104
§ 7 Kündigung und Kündigungsschutz .....	105
I. Gesetzesregelung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als für alle geltendes Gesetz .....	105
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben für die Gestaltung des Kündigungsschutzes .....	106
1. Sozialstaatsprinzip .....	106
2. Grundrecht der Berufsfreiheit .....	107
III. Bedeutung der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Interpretation des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechts .....	107
1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung .....	107
2. Herauslösung des gesetzlichen Kündigungsschutzes aus der Verankerung in der Betriebsverfassung .....	108
3. Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung des Kündigungsgrundes .....	108
4. Abstufung von Schwere und Tragweite eines Loyalitätsverstößes vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985 .....	110
5. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985 und ihre Bestätigung im Beschluss vom 22.10.2014 .....	111
6. Abweichung für das Unionsrecht durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11.9.2018? .....	113
7. Vereinbarkeit mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) .....	114
IV. Wegfall der Beschäftigungsanforderungen als Kündigungsgrund .....	115
1. Katholische Kirche .....	115
2. Evangelische Kirche .....	116
V. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund .....	116
1. Beurteilung „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ (Bundesverfassungsgericht) .....	116
2. Besonderheit des Kirchenaustritts gegenüber sonstigen Loyalitätsverstößen .....	117
VI. Geltungsbereich der Bindung an die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe .....	119
§ 8 Kirchenautonomie und Arbeitnehmerschutzrecht .....	121
I. Kirchenautonomie und tarifdispositives Gesetzesrecht .....	121
1. Vorrang des Tarifvertrags bei zwingendem Gesetzesrecht .....	121
2. Ersetzung durch den Tarifvertrag bei einer gesetzlichen Öffnungsklausel .....	122
3. Bedeutung für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht .....	122
II. Gleichstellung für die Abweichung von zwingendem Gesetzesrecht bei einer kirchlichen Regelung .....	123
1. Gleichstellung mit einem Tarifvertrag .....	123
a) Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen .....	123
b) Fehlen einer Kirchenklausel .....	124
2. Inhalt und Geltungsbereich der gesetzlichen Kirchenklauseln .....	124
a) Inhalt der Kirchenklauseln .....	124
b) Geltungsbereich der Kirchenklauseln .....	125

III. Mindestlohngesetzgebung als „für alle geltendes Gesetz“ .....	126
1. Ausgangslage .....	126
2. Inhalt und Struktur der gesetzlichen Mindestlohnregelung .....	126
IV. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetze in den Grenzen des Schrankenvorbehalts .....	127
1. Kein Vorrang auf Grund des Sozialstaatsprinzips .....	127
2. Bindung an die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen .....	128
V. Berücksichtigung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes in den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen .....	128
1. Gefahrenschutz .....	128
2. Arbeitszeitschutz .....	128
3. Schwerbehindertenrecht .....	129
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	130
VI. Datenschutz im kirchlichen Arbeitsverhältnis .....	131
VII. Kirchenautonomie im Berufsbildungsrecht .....	131

## **Drittes Kapitel Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen**

§ 9 Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie .....	133
I. Vorrang der Koalitionsfreiheit? .....	133
1. Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung .....	133
2. Grundrechtsbindung der Kirchen .....	134
3. Koalitionsfreiheit als Grundrecht mit Drittwirkung .....	135
4. Koalitionsfreiheit und Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV ...	136
5. Koalitionsfreiheit als verfahrensgeprägtes Grundrecht .....	137
II. Individualgrundrecht der Koalitionsfreiheit .....	137
1. Geltungsvoraussetzungen .....	137
2. Kirchenamt und Koalitionsfreiheit .....	138
a) Katholische Kirche .....	138
b) Evangelische Kirche .....	138
3. Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst .....	139
III. Kollektive Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie .....	139
1. Koalitionsfreiheit als Gruppengrundrecht .....	139
2. Bedeutung der kollektiven Koalitionsfreiheit für das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen .....	141
§ 10 Koalitionsbetätigung zur Erfüllung des Koalitionszwecks .....	143
I. Tarifautonomie als Koalitionsverfahren in einem marktwirtschaftlich geordneten System des Arbeitslebens .....	143
II. Tarifvertragssystem mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung .....	143
1. Freiheit zum Abschluss von Tarifverträgen .....	143
2. Koalitionsrechtliche Gewährleistung des Arbeitskampfes .....	144
a) Kein Grundrecht auf Streik .....	144
b) Tarifvertrag und Arbeitskampf als Funktionseinheit .....	145
3. Bedeutung des kirchlichen Selbstverständnisses für Inhalt und Grenzen der Streikfreiheit .....	146
a) Begrenzte Streikfreiheit? .....	146
b) Fehlende Voraussetzungen für den Arbeitskampf zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts .....	147

III. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Streikfreiheit im kirchlichen Dienst .....	149
1. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum „Dritten Weg“ .....	149
a) Anerkennung als kircheneigenes Arbeitsrechtsregelungssystem .....	149
b) Gefahr bei Ausgründungen .....	150
c) Vereinbarkeit mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit .....	150
d) Notwendigkeit einer Einheit des kirchlichen Dienstes .....	152
2. Einbindung der Koalitionen in das System des „Dritten Weges“ .....	152
3. Bedeutung der BAG-Rechtsprechung zum „Dritten Weg“ für die katholische Kirche .....	153
4. Analyse des BAG-Urteils zum „Zweiten Weg“ in der Nordelbischen Kirche .....	154
5. Prozessuale Bedeutung der Urteile des Bundesarbeitsgerichts .....	155
6. Recht der Europäischen Union und Europäische Menschenrechtskonvention .....	155
IV. Verfassungsgarantie eines eigenen Weges zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts .....	156
1. Unvereinbarkeit des Arbeitskampfes mit dem kirchlichen Sendungsauftrag .....	156
2. Vereinbarkeit eines eigenständigen kirchlichen Beteiligungsmodells mit Art. 9 Abs. 3 GG .....	156
3. Bedeutung der Koalitionsfreiheit für ein kirchliches Beteiligungsmodell .....	157
§ 11 Koalitionsbildung, Koalitionsbeitritt und Koalitionswerbung .....	159
I. Gewerkschaftsbegriff und Kirchenautonomie .....	159
1. Recht auf Koalitionsbildung .....	159
2. Gewerkschaftsbegriff und Tariffähigkeit .....	159
3. Gewerkschaftsbegriff und Koalitionseigenschaft im kirchlichen Dienst .....	161
II. Rechtsgrundlagen einer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb .....	162
1. Verfassungsgarantie einer gewerkschaftlichen Betätigung zum Koalitionswohl .....	162
2. Reichweite des Koalitionsschutzes .....	163
3. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb einer kirchlichen Einrichtung .....	165
4. ILO-Abkommen Nr. 135 über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb .....	166
III. Schranken gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit im Betrieb .....	167
1. Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitsverhältnis .....	167
2. Schranken aus dem Funktionszusammenhang mit der Koalitionsfreiheit .....	168
3. Vereinbarkeit mit den Pflichten aus der gesetzlichen Mitbestimmung ...	169
4. Bedeutung des Schrankenkatalogs für kirchliche Einrichtungen .....	170
IV. Mittel der gewerkschaftlichen Betätigung .....	171
1. Verwendung von Arbeitgeberigentum .....	171
2. Plakatwerbung im Betrieb .....	171
3. Nutzung elektronischer Medien im Betrieb .....	172
4. Verteilung gewerkschaftlicher Werbe- und Informationsschriften .....	172
5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb .....	174

## Viertes Kapitel Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen

§ 12 Die kircheneigene kollektive Rechtsetzung .....	175
I. Historische Ausgangslage .....	175
1. Evangelische Kirche .....	175
2. Katholische Kirche .....	175
II. Garantie kircheneigener Rechtsetzung im Arbeitsrecht .....	175
III. Notwendigkeit kircheneigener Regelungen im Arbeitsrecht .....	176
IV. Kollektive Beteiligung der Arbeitnehmer am Erlass kircheneigener Regelungen .....	176
1. Orientierung am Leitbild der Dienstgemeinschaft .....	176
2. Keine Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes .....	177
a) Keine inhaltliche Übernahme tariflicher Regelung des öffentlichen Dienstes in kirchliche Arbeitsrechtsregelungen .....	177
b) Keine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge des öffentlichen Dienstes .....	178
3. Möglichkeiten zur Findung kirchlichen Arbeitsrechts .....	178
4. Grundsätze eines kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens .....	179
V. Reichweite der Gesetzgebungsbefugnis für das kirchliche Arbeitsrechts-Regelungsrecht .....	179
VI. Wirkung kircheneigener Regelungen auf kirchliche Rechtsverhältnisse ..	180
1. Körperschaften des öffentlichen Rechts .....	180
2. Einrichtungen der Diakonie und der Caritas .....	180
§ 13 Der kircheneigene „Zweite Weg“ – Kirchliche Tarifverträge .....	181
I. Kirchliche Tarifverträge in der Nordkirche, der EKBO und der Diakonie .....	181
1. Der „Zweite Weg“ in der Nordkirche .....	181
a) Der Weg zur Nordkirche .....	181
b) Ausgestaltung des „Zweiten Weges“ in der Nordkirche .....	182
c) Tarifverträge der Nordkirche .....	182
2. Der „Zweite Weg“ in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz .....	182
3. Der „Zweite Weg“ in der Diakonie in Niedersachsen und Haustarifverträge einzelner kirchlicher Arbeitgeber .....	183
II. Vereinbarkeit des modifizierten „Zweiten Weges“ mit dem staatlichen Tarifrecht .....	184
1. Ausgangspunkt: Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	184
2. Anerkennung kirchlicher Tarifverträge durch die Rechtsprechung .....	185
3. Spannungsverhältnis zu den Ordnungsgrundsätzen des Tarifvertragssystems .....	185
a) Tariffähigkeit .....	185
b) Kampfmittelverzicht .....	188
c) Allgemeinverbindlicherklärung kirchlicher Tarifverträge und Differenzierungsverbot .....	189
d) Günstigkeitsprinzip .....	190
III. Abschließende Einordnung des modifizierten „Zweiten Weges“ .....	190
1. Geltung auf dem modifizierten „Zweiten Weg“ gefundenen Tarifverträge im weltlichen Rechtskreis .....	190
a) Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	191
b) Geltung kirchlicher Tarifverträge im kirchlichen Arbeitsverhältnis ....	191
c) Geltung kirchlicher Tarifverträge bei Systemwechsel vom „Dritten Weg“ zum „Zweiten Weg“ .....	192

2. Inkonsequenz des modifizierten „Zweiten Weges“ .....	192
§ 14 Der „Dritte Weg“ der Kirchen und seine Ausgestaltung .....	194
I. Der „Dritte Weg“ als am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientiertes Beteiligungsmodell .....	194
II. Verfassungsrechtliche Gewährleistung des „Dritten Weges“ .....	195
III. Parität .....	195
1. Verhandlungsgleichgewicht durch formelle und materielle Parität .....	195
2. Anforderungen an eine materielle Parität .....	196
a) Rechtsstellung und Information der Mitglieder der Kommission .....	196
b) Erfordernis trägerübergreifender Arbeitsrechtlicher Kommissionen ...	196
c) Anforderungen an die Verfahrensgestaltung .....	196
d) Verbindlichkeit des Schlichtungsergebnisses .....	197
e) Kein Ausschluss von Gewerkschaften aus der Mitwirkung auf dem Dritten Weg .....	198
f) „Strukturelle Macht“ der Dienstgeberseite und praktische Schwierigkeiten auf Dienstnehmerseite .....	198
3. Fehlende Durchsetzbarkeit der Arbeitsvertragsregelungen im kirchlichen Rechtskreis .....	199
4. Letztentscheidungsrecht des Bischofs oder der Synode .....	200
5. Promulgationsrecht des Bischofs in der katholischen Kirche .....	201
IV. Reichweite der Beschlusskompetenz der Arbeitsrechtlichen Kommissionen .....	201
V. Differenzierung zwischen innerkirchlichem und weltlichem Rechtskreis bei Rechtsfindung und Rechtskontrolle der Regelungen des „Dritten Weges“ .....	202
1. Rechtskreistheorie .....	202
2. Konsequenzen der verfassungsrechtlichen Gewährleistung des „Dritten Weges“ im weltlichen Rechtskreis .....	202
3. Anschluss des BAG an die Rechtskreistheorie .....	203
VI. Grenzen der Gewährleistung des „Dritten Weges“ .....	203
VII. Die Ausgestaltung des Dritten Weges in der evangelischen Kirche .....	203
1. Rechtsgrundlagen .....	203
a) Historische Ausgangslage .....	203
b) Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) .....	204
c) Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG-EKD) .....	204
2. Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Bereich der Diakonie .....	206
a) ARK-DD .....	206
b) ARRO DWBO .....	209
3. Bewertung der Ausgestaltung des Dritten Weges in der evangelischen Kirche .....	209
a) Verfahren nach dem ARRG-EKD .....	209
b) Verfahren nach der ARK-DD .....	211
c) Verfahren nach der ARRO DWBO .....	213
VIII. Die Ausgestaltung des „Dritten Weges“ in der katholischen Kirche .....	214
1. Rechtsgrundlagen .....	214
a) Grundordnung .....	214
b) KODA-Ordnungen .....	214
2. Arbeitsrechtsregelungsverfahren .....	216
a) Verfahren nach der ZAK-Ordnung .....	216
b) Verfahren nach der Rahmen-KODA-Ordnung .....	219
c) Verfahren nach der AK-Ordnung Caritas .....	220

3. Bewertung der Ausgestaltung des Dritten Weges in der katholischen Kirche .....	226
a) Verfahren nach der ZAK-Ordnung .....	226
b) Verfahren nach der Rahmen-KODA-Ordnung .....	229
c) Verfahren nach der AK-Ordnung Caritas .....	230
d) Ergebnis der Bewertung des Verfahrens des Dritten Weges der katholischen Kirche .....	231
4. Konsequenz der fehlenden Parität des Dritten Weges in der katholischen Kirche .....	231
a) Rechtliche Konsequenzen .....	231
b) Prozessuale Konsequenzen .....	232
§ 15 Wirkung der auf dem „Dritten Weg“ gefundenen Regelungen im Arbeitsverhältnis und deren gerichtliche Kontrolle .....	233
I. Problemaufriss .....	233
1. Schwierigkeit der rechtlichen Einordnung von Arbeitsvertragsregelungen .....	233
2. Entwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts .....	233
a) Rechtsprechung bis 2010 .....	233
b) Rechtsprechung seit 2010 .....	234
II. Keine normative Geltung von Arbeitsvertragsregelungen .....	234
1. Keine normative Geltung kraft kirchengesetzlicher Anordnung .....	234
2. Keine normative Wirkung als Folge der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts .....	235
3. Keine Herleitung einer normativen Wirkung aus privatrechtlicher Grundlage .....	235
III. Zweistufige Kontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen .....	236
1. Erste Stufe: Kontrolle der Inbezugnahme Klausel nach AGB-Recht .....	236
a) Inbezugnahme Klausel als „verfassungsrechtlich verdichtete“ AGB .....	236
b) Besonderheiten bei der Kontrolle der Inbezugnahme Klausel .....	238
2. Zweite Stufe: Kontrolle der in Bezug genommenen Arbeitsvertragsregelungen .....	240
a) Rechtscharakter von Arbeitsvertragsregelungen .....	240
b) Auslegung von Arbeitsvertragsregelungen .....	242
c) Prüfungsmaßstab .....	242
d) Rechtsfolge bei Unwirksamkeit einzelner Normen in Arbeitsvertragsregelungen .....	246
IV. Nachweis von Arbeitsvertragsregelungen .....	247
1. Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen .....	247
2. Nachweis von Ausschlussfristen in Arbeitsvertragsregelungen? .....	247
a) Gleichstellung von Tarifverträgen und Arbeitsvertragsregelungen .....	247
b) Unklar: Reichweite von § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 15 NachwG .....	248
V. Abweichungen von Arbeitsvertragsregelungen .....	248
1. Zulässigkeit von Abweichungen im kirchlichen Rechtskreis .....	248
2. Zulässigkeit von Abweichungen im weltlichen Rechtskreis .....	249
3. Rechtsfolgen von Abweichungen nach unten .....	250

## **Fünftes Kapitel Betriebsverfassungsrecht der Kirchen**

§ 16 Kirchenautonomie und gesetzliche Betriebsverfassung .....	251
I. Geschichtliche Entwicklung .....	251
1. Weimarer Zeit .....	251

2. Bedeutung der Kirchenautonomie bei der Entstehung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 .....	252
a) Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10.4.1946 .....	252
b) Entstehungsgeschichte der Bereichsausklammerung in § 81 Abs. 2 BetrVG 1952 .....	253
c) Entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht .....	254
II. Ausklammerung aus der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze durch besondere Rechtsvorschrift .....	255
III. Verfassungsrang der Ausklammerung aus der staatlichen Mitbestimmungsordnung .....	255
1. Rechtsprechung .....	255
2. Konkretisierung der Verfassungsgarantie .....	256
3. Betriebsverfassungsgesetz kein „für alle geltendes Gesetz“ .....	257
4. Nicht ausreichend: relativer Tendenzschutz .....	257
5. Bindung des staatlichen Gesetzgebers an BVerfGE 46, 73 ff. (Fall „Goch“) .....	258
6. Verhältnis zum Sozialstaatsprinzip .....	259
7. Vereinbarkeit der Ausklammerung mit dem Unionsrecht .....	259
IV. Reichweite der Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung .....	260
1. Verfasste Kirche und Orden .....	260
2. Karitative und erzieherische Einrichtungen der verfassten Kirche .....	261
3. Abgrenzung zu Tendenzunternehmen .....	261
a) Säkularinstitute .....	261
b) Stiftungen – Fall „Goch“ .....	262
4. Überblick über die weitere Rechtsprechung zu § 118 Abs. 2 BetrVG .....	264
5. Zusammenfassung .....	266
V. Ausklammerung aus der gesetzlichen Betriebsverfassung bei Betriebsübergang .....	267
§ 17 Mitarbeitervertretungsrecht als eigenes Betriebsverfassungsrecht der Kirchen ....	268
I. Schaffung einer Mitbestimmungsordnung als Problem kirchengesetzlicher Regelungsnotwendigkeit .....	268
1. Mitbestimmung als Individualrechtsschutz .....	268
2. Herstellung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung .....	268
II. Freiheit in der Gestaltung der Betriebsverfassung .....	269
III. Rechtsgrundlagen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts .....	270
1. Überblick .....	270
2. Mitarbeitervertretungsrecht als Kirchenrecht .....	270
IV. Geltungsbereich eines kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrechts .....	271
V. Wirkung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im weltlichen Rechtskreis durch Dienstvereinbarungen .....	271
1. Rechtscharakter .....	271
2. Wirkung der Dienstvereinbarung im Arbeitsverhältnis .....	272
a) Streitstand und praktische Bedeutung der Frage .....	272
b) Keine normative Außenwirkung von Dienstvereinbarungen im weltlichen Rechtskreis .....	273
c) Arbeitsvertrag als „Brücke“ für die Geltung von Dienstvereinbarungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis .....	274
d) Reichweite der Kettenverweisung .....	275
e) Bedeutung von Art. 8 Abs. 3 Grundordnung 2022 .....	275

VI. Regelungsabreden .....	276
1. Begriff und Zulässigkeit im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht .....	276
2. Rechtswirkung .....	276
3. Denkbare Regelungsgegenstände .....	276
§ 18 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche .....	277
I. Rechtsquellen .....	277
1. Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung .....	277
2. Kirchengesetzliche Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung .....	277
3. Einrichtungen der Caritas .....	278
a) Meinungsstand .....	278
b) Rechtsqualität der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung .....	278
4. Einrichtungen von Orden .....	280
II. Grundlagen des Mitarbeitervertretungsrechts .....	281
1. Mitbestimmungsstatut im Spannungsverhältnis zum kirchlichen Auftrag .....	281
2. Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung .....	282
3. Einrichtung als Organisationseinheit für die Bildung einer Mitarbeitervertretung .....	282
4. Begriff des Mitarbeiters zur Bestimmung des von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Personenkreises .....	284
a) Mitarbeiter als Oberbegriff .....	284
b) Zuordnungsmerkmale .....	284
5. Ausklammerung aus dem Kreis der von der Mitarbeitervertretung repräsentierten Mitarbeiter .....	286
a) Mitarbeiter in leitender Stellung .....	286
b) Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient .....	287
6. Begriff des Dienstgebers .....	288
III. Errichtung einer Mitarbeitervertretung .....	289
1. Mitarbeitervertretungsfähigkeit einer Einrichtung .....	289
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung .....	289
a) Zahl der Mitglieder .....	289
b) Keine Zusammensetzung nach Gruppen .....	289
3. Wahlberechtigung .....	290
4. Wählbarkeit .....	291
5. Vorbereitung und Durchführung der Wahl .....	291
a) Regelfall .....	291
b) Vereinfachtes Wahlverfahren .....	292
6. Wahlanfechtung und Wahlnichtigkeit .....	292
a) Wahlanfechtung .....	292
b) Wahlnichtigkeit .....	293
IV. Amtszeit der Mitarbeitervertretung .....	293
1. Regelmäßige Amtszeit .....	293
2. Übergangsmandat und Restmandat .....	294
3. Auflösung und Amtsenthebung .....	295
V. Organisation und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung .....	295
1. Vorsitz in der Mitarbeitervertretung .....	295
2. Sitzungen .....	295
3. Kosten der Mitarbeitervertretung .....	295
VI. Persönliche Rechtsstellung der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung .....	296
1. Ehrenamtliche Tätigkeit .....	296

2. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich .....	296
a) Freistellung von der Arbeitspflicht .....	296
b) Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Freistellung .....	297
c) Freizeitausgleich .....	297
d) Streitigkeiten .....	297
3. Teilnahme an Schulungsveranstaltungen .....	298
4. Versetzungs- und Abordnungsschutz .....	299
5. Besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Mitarbeitervertretung .....	299
6. Übernahmerecht von Berufsauszubildenden .....	300
7. Schweigepflicht .....	301
VII. Besondere Formen der Mitarbeitervertretung .....	301
VIII. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung .....	301
1. Mitarbeiterversammlung .....	301
2. Wirtschaftsausschuss .....	302
3. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung .....	303
4. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung .....	303
5. Vertretung der Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz .....	304
6. Werkstatttrat als betriebsverfassungsrechtliche Sondervertretung .....	304
IX. Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung .....	304
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit .....	304
2. Gesetzestechnische Gestaltung der Beteiligung .....	305
3. Informationsrecht der Mitarbeitervertretung .....	305
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung .....	307
a) Anhörung und Mitberatung .....	307
b) Vorschlagsrecht .....	307
5. Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung .....	307
a) Zustimmungssrecht .....	307
b) Antragsrecht .....	308
6. System der Beteiligung .....	308
7. Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Legitimation für Maßnahmen des Dienstgebers .....	309
X. Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Beteiligungssystem .....	310
1. Rechtsinstitut der innerbetrieblichen Rechtsgestaltung .....	310
2. Struktur der mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienstvereinbarungs- autonomie .....	310
XI. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten .....	311
1. Einstellung .....	311
2. Eingruppierung und weitere personelle Einzelmaßnahmen .....	312
3. Kündigung .....	313
4. Massentlassung .....	314
XII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung in sozialen Angelegenheiten (ausgewählte Beispiele) .....	314
1. Festlegung der Arbeitszeit .....	315
2. Urlaubsregelung .....	316
3. Durchführung der Ausbildung .....	316
4. Sozialeinrichtungen und soziale Maßnahmen .....	316
XIII. Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Betriebsänderungen .....	317
XIV. Einigungsverfahren .....	317

§ 19 Überblick über das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche .....	319
I. Rechtsquellen .....	319
1. Ursprüngliche Rechtslage .....	319
2. Notwendigkeit einer Ersetzung des zersplitterten Mitarbeitervertretungsrechts durch ein einheitliches Kirchengesetz .....	319
3. Erlass des Mitarbeitervertretungsgesetzes 1992 durch die EKD .....	320
II. Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD .....	322
III. Organisation der Mitarbeitervertretung .....	322
1. Zweistufigkeit des Mitarbeitervertretungsaufbaus .....	322
2. Größe und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung .....	322
3. Bildung der Mitarbeitervertretung durch Wahl .....	322
4. Amtszeit der Mitarbeitervertretung .....	323
5. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung .....	323
6. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter .....	323
IV. Einrichtungen neben der Mitarbeitervertretung .....	324
1. Mitarbeiterversammlung .....	324
2. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen .....	324
3. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen .....	325
V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung .....	325
VI. Formen der Beteiligung .....	326
1. Überblick .....	326
2. Mitbestimmung über allgemeine personelle Angelegenheiten .....	326
3. Mitbestimmung über organisatorische und soziale Angelegenheiten .....	326
4. Eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten .....	327
5. Mitbestimmungsregelung bei Kündigungen .....	328
6. Initiativrecht .....	329
VII. Dienstvereinbarung als Gestaltungsform innerbetrieblicher Regelung .....	329
VIII. Schlichtung und Rechtsschutz .....	330

## Sechstes Kapitel DIE FACHBUCHHANDLUNG Gerichtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten

§ 20 Staatlicher Gerichtsschutz und kircheneigene Rechtskontrolle .....	331
I. Kircheneigene Rechtskontrolle als Bestandteil der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts .....	331
II. Notwendigkeit kircheneigener Rechtskontrolle .....	332
1. Keine Befugnis der Kirchen zur Begründung der Zuständigkeit eines staatlichen Gerichts für den selbstbestimmten Bereich .....	332
2. Bedeutung einer kircheneigenen Rechtskontrolle für die Rechtsbildung .....	332
§ 21 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis .....	334
I. Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten .....	334
1. Zuständigkeit zur Entscheidung im Urteilsverfahren .....	334
2. Kompetenz zur Inzidentkontrolle .....	334
II. Kirchliche Schlichtungsstellen .....	334
§ 22 Gerichtsschutz bei Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht der Kirche .....	336
I. Kein Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten .....	336
1. Fehlen einer Zuständigkeitszuweisung im staatlichen Gerichtsverfassungsrecht .....	336
2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts .....	336
3. Vorrang kircheneigener Rechtskontrolle .....	337

II. Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit der katholischen Kirche .....	338
1. Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung auf Grund eines Apostolischen Mandats .....	338
2. Zuständigkeit und Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen .....	339
a) Zuständigkeit .....	339
b) Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz .....	339
c) Kirchlicher Arbeitsgerichtshof .....	340
3. Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen .....	340
a) Verfahren im ersten Rechtszug .....	340
b) Verfahren im zweiten Rechtszug .....	341
c) Vorläufiger Rechtsschutz .....	342
d) Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen .....	342
III. Gerichtsbarkeit in der evangelischen Kirche .....	343
1. Aufbau und Zuständigkeit .....	343
2. Verfahren im ersten Rechtszug .....	344
3. Verfahren im zweiten Rechtszug .....	344
Literaturverzeichnis .....	345
Sachverzeichnis .....	365

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG