

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

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.

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

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