

# 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](http://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://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](http://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](http://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](http://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
<b>Zweites Kapitel</b>	
<b>Kirchenautonomie und Individualarbeitsrecht</b>	
§ 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