

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Literaturverzeichnis.....	XXI
Einleitung	1
Kapitel I Einführung in das Thema der Dissertation	
A. Generelle Anwendbarkeit des § 613a BGB	5
B. Abgrenzung des Betriebsübergangs von der Auftragsnachfolge und dem Outsourcing	6
C. Anwendbarkeit des § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht	9
I. Ursprung der Kompetenz der Kirchen zur eigenen Rechtsetzung.....	9
1. Art.135 – 137 WRV	10
2. Von der WRV bis zur Entstehung des Grundgesetzes	10
II. Gründe für die herausragende Stellung der Religionsgemeinschaften....	12
III. Die von dem Selbstbestimmungsrecht erfassten Organisationen.....	12
1. Umfang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	13
a) Ordnung und Verwaltung	13
b) Eigene Angelegenheiten	14
c) Innerhalb der Schranken der „für alle geltenden Gesetze“	15
aa) Der Ansatz von Johannes Heckel	16
bb) Bereichscheidungslehre	16

cc) Ansatz der Allgemeingültigkeit der Norm und die „Jedermann-Formel“	17
dd) Die Güterabwägungs- und Wechselwirkungslehre	17
2. Demokratieprinzip und Grundrechte als Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts?	18
a) Bindung an das Demokratieprinzip?	18
b) Die Kirchen als Grundrechtsverpflichtete?	18
IV. Verhältnis staatliches Recht – kirchliches Recht	19
1. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts	19
2. These vom Vorrang des staatlichen Rechts	20
3. Grundsätzliche Geltung des staatlichen Arbeitsrechts	21
V. Verhältnis kirchlichen Arbeitsrechts zu europäischem Gemeinschaftsrecht	22
VI. Ergebnis	23
 Kapitel II	
Die gesteigerten Loyalitätspflichten kirchlicher Arbeitgeber beim Betriebsübergang nach § 613a BGB	
A. Der Arbeitnehmerbegriff des § 613a BGB	25
I. Geistliche	25
II. Ordensangehörige	26
III. „Weltliche“ Mitarbeiter	26
B. Problemstellung	26
C. Nebenpflichten	27
I. Pflichten und Obliegenheiten	27

I.	Im allgemeinen Arbeitsrecht.....	27
2.	Im Kirchenrecht	28
II.	Historischer Hintergrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht.....	28
III.	Arten von Nebenpflichten.....	29
1.	Handlungspflichten	30
2.	Unterlassungspflichten.....	30
IV.	Das Schicksal der Nebenpflichten im Fall des Betriebsüberganges gem. § 613a BGB.....	31
D.	Die gesteigerten kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten.....	31
I.	Kirchenaustritt als Kündigungsgrund.....	33
II.	Wiederheirat als Kündigungsgrund	34
III.	Öffentliches Eintreten für die Legalisierung der Abtreibung sowie Vornahme einer Abtreibung als Kündigungsgrund.....	35
IV.	Veranschaulichung der Problematik anhand eines Beispiels	36
1.	Kollision der Loyalitätsobliegenheiten mit dem Sozialstaatsprinzip	36
2.	Kollision der Loyalitätsobliegenheiten mit Grundrechten des Mit- arbeiters – insbesondere Art.6 I GG	37
3.	Auslegung und Umgang mit widerstreitenden Interessen	38
4.	Anwendung auf den Beispielsfall	38
V.	Vereinbarkeit der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten mit den §§ 1, 7 I AGG.....	39
1.	Europarechtliche Zulässigkeit der Ausnahmeregelung in § 9 AGG	39
2.	Anwendungsbereich des § 9 AGG.....	40
a)	Religionsgemeinschaften iSd § 9 I AGG	40

b)	Zugeordnete Vereinigungen iSd § 9 I AGG.....	40
c)	Loyales und aufrichtiges Verhalten iSd § 9 II AGG	41
aa)	Loyales Verhalten	41
bb)	Aufrichtiges Verhalten	41
VI.	Erfordernis und Zulässigkeit einer Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten?	42
1.	Die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bis 1985.....	42
2.	Die zur Verwerfung führende Kritik des Bundesverfassungsgerichts	42
VII.	Zwischenergebnis.....	43
E.	Loyalitätsobliegenheiten beim Betriebsübergang nicht kirchlich – kirchlich.....	44
I.	Begründung von Nebenpflichten im allgemeinen Arbeitsrecht.....	44
1.	Auferlegung von Nebenpflichten durch Gesetz.....	44
2.	Auferlegung von Nebenpflichten mittels Tarifvertrag	44
3.	Auferlegung von Nebenpflichten durch Betriebsvereinbarung.....	45
4.	Auferlegung von Nebenpflichten durch Vertrag	45
II.	Begründung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten bei Betriebsüber- gang?	45
1.	Automatischer Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten?	45
2.	Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten über das Direk- tionsrecht des Arbeitgebers?	46
3.	Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten durch einvernehm- licheVertragsänderung?	48
a)	Zulässigkeit einer Änderung des Vertragsinhalts.....	48

b) Grenzen der Zulässigkeit vertraglicher Änderungen	49
4. Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten durch Ausspruch einer Änderungskündigung gem. § 2 S.1 KSchG?	50
5. Zwischenergebnis.....	51
III. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers oder Umdeutung der Ablehnung in einen Widerspruch gem. § 613a VI 1 BGB bei Verweigerung einer Vertragsänderung durch den Arbeitnehmer?.....	51
1. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers?.....	51
2. Umdeutung der Weigerung des Arbeitnehmers in einen Widerspruch nach § 613a VI 1 BGB?	52
3. Zwischenergebnis.....	53
IV. Verstöße gegen kirchliche Loyalitätsobliegenheiten vor Betriebsübergang	53
1. Ausschluss des Kündigungsrechts gem. § 613a IV 1 BGB.....	54
2. Anwendbarkeit des KSchG auf kirchliche Arbeitnehmer?	55
3. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als Kündigungsgrund wegen dringender betrieblicher Erfordernisse?....	55
4. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als personenbedingter Kündigungsgrund?.....	56
5. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als verhaltensbedingter Kündigungsgrund?.....	56
6. Zwischenergebnis.....	57
V. Ungleichbehandlung als mögliche Folge des Betriebsübergangs.....	57
1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	57
2. Zwischenergebnis.....	58

F.	Betriebsübergang kirchlich – nicht kirchlich in Bezug auf die besonderen kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten	59
I.	Fortwirken der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten in einem Unternehmen der Privatwirtschaft?.....	59
II.	Entfallen der besonderen Loyalitätsobliegenheiten.....	59
1.	Änderung des Vertragsinhalts.....	59
2.	„Einfrieren“ der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten?	60
3.	Untergang der besonderen Loyalitätsobliegenheiten wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage gem. § 313 I BGB?	60
a)	Vorrang der Änderungskündigung	61
b)	Vorrang der Auslegung	61
4.	Zwischenergebnis.....	62
G.	Auswirkungen eines Betriebsüberganges von einem Betrieb/ Unternehmen der Privatwirtschaft auf einen ökumenischen Träger auf die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten	63
I.	Loyalitätsobliegenheiten in der katholischen Kirche.....	63
II.	Loyalitätsobliegenheiten in der evangelischen Kirche	63
III.	Gemeinsame Loyalitätsvorstellungen der christlichen Kirchen	64
IV.	Unterschiede.....	64
1.	Der Stand der Ehe in der evangelischen Kirche	65
2.	Die Anerkennung des Instituts der Lebenspartnerschaft.....	65
V.	Lösungsansätze.....	65
1.	Kumulation der Pflichten.....	65
2.	Differenzierung zwischen katholischen und evangelischen Arbeitnehmern.....	66

3. Separate Einstellung von Mitarbeitern durch die evangelische bzw. katholische Kirche	67
4. Eigener Lösungsansatz.....	67
H. Übergang eines katholischen Betriebs auf einen ökumenischen Träger .	68
I. Allgemeine individualrechtliche Probleme des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.....	68
I. Informationspflicht, § 613a V BGB	68
II. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers, § 613a VI BGB	69
III. Haftung des alten/neuen Arbeitgebers für Verbindlichkeiten aus der Zeit vor Betriebsübergang.....	71
IV. Konsequenzen des Betriebsüberganges für arbeitsvertragliche und außervertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers.....	72
J. Fazit	73

Kapitel III

§ 613a I 2-4 BGB im Fall des Betriebsübergangs unter Beteiligung mindestens eines kirchlichen Rechtsträgers

A. Entstehungsgeschichte der Regelungen des § 613a I 2-4 BGB	75
B. Regelungsbereich der § 613a I 2-4 BGB	75
I. Allgemeinverbindlichkeitserklärung.....	76
II. Ein- oder beidseitige Tarifgebundenheit?.....	76
III. Vorliegen einer dynamischen Bezugnahmeklausel.....	77
IV. Veränderungssperre des § 613a I 2,4 BGB.....	79
C. Die Regelungen des § 613a I 2-4 BGB in Bezug auf Einrichtungen der katholischen Kirche	80
I. Die kirchliche Regelung des <i>Dritten Weges</i>	80

II.	Wirksamwerden kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien	81
III.	Problemstellung: Kirchliche Bezugnahmeklausel im Falle des tarifgebundenen Betriebserwerbers	82
IV.	Kirchliche Arbeitsverträge ohne Bezugnahmeklausel.....	83
D.	Übernahme eines weltlichen Betriebes durch einen kirchlichen Träger .	84
I.	Auslegung.....	84
II.	Argumentum a majore ad minus.....	85
III.	Analogie.....	85
1.	Regelungslücke	86
2.	Planwidrigkeit	86
3.	Vergleichbarkeit der Interessenlage.....	87
a)	Erfordernis kongruenter Tarifbindung auch in (nunmehr) kirchlichen Einrichtungen?	88
b)	Vergleich der Interessenlage Tarifvertrag – kirchliche Arbeitsrechtsregelung.....	89
aa)	Ratio legis des § 613a I 2-4 BGB	89
bb)	Normative Wirkung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien	91
cc)	Vergleichbarkeit von Tarifvertrag und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien bzgl. Normqualität?	91
(1)	Das Zustandekommen und Wirksamwerden eines Tarifvertrages	91
a)	Ursprung des Tarifvertragssystems.....	91
β)	Allgemeine Erläuterungen zu Art.9 III GG	91
χ)	Vom Tarifvertrag zum <i>Dritten Weg</i>	93
((1))	Das Zustandekommen eines Tarifvertrages	94

((2))	Wirksamwerden eines Tarifvertrages.....	96
(2)	Zustandekommen und Wirksamwerden von Arbeitsvertragsrichtlinien der katholischen Kirche	97
α)	Zustandekommen.....	97
β)	Wirksamwerden	98
χ)	Besonderheit Caritas	98
(3)	Gegenüberstellung	99
α)	Formelle Parität innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommision.....	99
β)	Materielle Parität innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommision.....	100
(4)	Zwischenergebnis	102
(5)	Erklärungsansätze der Literatur zur Begründung der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien.....	103
α)	Kirchenrechtsansatz.....	103
β)	Vertragsrechtsansatz	104
χ)	Gesetzesrechtsansatz.....	105
δ)	Koalitionsrechtsansatz	106
(6)	Zwischenergebnis	106
(7)	Gegenüberstellung der hinter den Instituten Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinie stehenden Intentionen – eigene Stellungnahme	107
(8)	Die Entwicklung der Rechtsprechung	109

(9) Auseinandersetzung mit der Argumentation der Rechtsprechung	111
(10) Zwischenergebnis	112
dd) Allgemeine Prüfung der Vergleichbarkeit der Interessenlage – insbesondere Inhaltskontrolle von Tarifvertrag/kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinie	113
ee) Zwischenergebnis	116
ff) Abschließende Stellungnahme zur der Frage nach der Vergleichbarkeit der Interessenlage	116
gg) Ergebnis	117
hh) Vereinbarkeit des Ergebnisses mit europarechtlichen Vorgaben.....	117
IV. Übertragung des erzielten Ergebnisses auf die Ausgangsfrage.....	118
1. Übernahme eines kirchlichen Betriebs durch einen weltlichen Erwerber.....	118
a) Erste Möglichkeit	118
b) Zweite Möglichkeit.....	119
2. Übergang eines Betriebes auf einen ökumenischen Träger.....	120
a) Übergang eines weltlichen Betriebes auf einen ökumenischen Träger	120
b) Übergang eines ökumenischen Betriebes auf einen weltlichen Träger	121
3. Übergang eines ökumenischen Betriebes auf einen katholischen Träger und umgekehrt.....	121
V. Fazit	121

Kapitel IV
§ 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht - Mitarbeitervertretung

A.	Einleitung	123
I.	§ 118 BetrVG	123
1.	Die Entstehungsgeschichte	123
2.	Vereinbarkeit mit europarechtlichen Vorgaben.....	124
3.	Unanwendbarkeit des BetrVG	124
a)	„Karitativ“	125
b)	„Erzieherisch“.....	126
II.	§ 112 BPersVG/LPersVG NRW.....	127
III.	§ 1 III Nr.2 SprAuG.....	127
B.	Das Schicksal des Betriebsrates im Falle des Betriebsüberganges unter Beteiligung eines kirchlichen Rechtsträgers	128
I.	Allgemeines	128
1.	Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat.....	128
2.	Der Personalrat.....	129
3.	Das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	130
a)	Ursprung des katholischen Mitarbeitervertretungsrechts.....	130
b)	Geltungsbereich der MAVO.....	131
c)	Inhalt der MAVO.....	132
d)	Formen der Beteiligung.....	132
II.	Das Schicksal des Betriebsrates/Personalrates beim Übergang eines weltlichen Betriebes auf einen kirchlichen Träger.....	133

1.	Allgemeines zur Kontinuität von Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung	133
a)	Übertragung des Betriebes als Ganzes	134
b)	Übertragung eines Betriebsteils.....	134
aa)	Verbleib des Betriebsrates im Rumpfbetrieb	135
bb)	Übergangsmandat des „alten“ Betriebsrats im übernehmenden Betrieb.....	135
cc)	Beendigung des Betriebsratsamtes	136
c)	Betriebsänderung	136
d)	Auflösung des Betriebes.....	136
e)	Gesamtbetriebsrat	136
2.	Lösung des Problems	137
3.	Zusammenarbeit zwischen Übergangsmandatsträger und Mitarbeitervertretung	140
4.	Laufende Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren	140
5.	Personelle Kontinuität des Betriebsrates?.....	141
III.	Der Personalrat im Falle eines Betriebsüberganges öffentlicher Dienst – katholisch.....	142
IV.	Das Schicksal der Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges kirchlich – weltlich	142
V.	Die Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges kirchlich – kirchlich.....	143
1.	Das evangelische Mitarbeitervertretungsrecht (MVG.EKD)	144
a)	Geltungsbereich	144
b)	Inhalt/Formen der Beteiligung	144

2.	Lösung des Problems	145
VI.	Die Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges katholisch – öffentlicher Dienst.....	145
VII.	Die Mitarbeitervertretung im Falle eines Betriebsübergangs unter Beteiligung einer ökumenischen Einrichtung	150
C.	Die individualrechtlichen Folgen eines Betriebsüberganges für die Mitglieder des Betriebsrates/der Personalvertretung/Mitarbeitervertretung	151
I.	Der Betriebsrat.....	151
1.	Stellung eines ehemaligen Betriebsratsmitglieds nach Betriebsübergang	151
2.	Stellung des Betriebsrats als Inhaber eines Übergangsmandats nach Betriebsübergang.....	153
a)	Kündigungsschutzrechtliche Stellung des Betriebsrats nach Ablauf des Übergangsmandats	153
b)	Kündigungsschutz während der Ausübung des Übergangsmandats..	155
II.	Der Personalrat.....	156
III.	Die kirchliche Mitarbeitervertretung	156
D.	Das Schicksal von Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung/Regelungsabrede bei einem Betriebsübergang weltlich – katholisch bzw. ökumenisch	157
I.	Betriebsvereinbarung (§ 77 I 1 BetrVG).....	157
II.	Dienstvereinbarung (§ 73 BPersVG).....	158
III.	Regelungsabsprache.....	158
IV.	Zwischenergebnis.....	159
E.	Fazit	159
	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick in die Zukunft	161