

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 495

Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Regelungen zu Loyalitätsobliegenheiten und
Mitarbeitervertretungen und ihre Folgen
in der staatlichen Rechtsordnung

Von

Christian Sperber



Duncker & Humblot · Berlin

CHRISTIAN SPERBER

Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Schriften zum Bürgerlichen Recht

Band 495

Kirchenrechtliches Arbeitsrecht

Regelungen zu Loyalitätsobligationen und
Mitarbeitervertretungen und ihre Folgen
in der staatlichen Rechtsordnung

Von

Christian Sperber



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Bayreuth
hat diese Arbeit im Jahre 2017 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2019 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Druck: CPI buchbücher.de gmbh, Birkach

Printed in Germany

ISSN 0720-7387

ISBN 978-3-428-15510-1 (Print)

ISBN 978-3-428-55510-9 (E-Book)

ISBN 978-3-428-85510-0 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ⊗

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Für Vera

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2017/18 von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth als Dissertation angenommen. Sie befindet sich auf dem Stand von September 2017, als nachträgliche Entwicklungen wurden insbesondere noch zwischenzeitlich ergangene einschlägige Judikate des EuGH berücksichtigt.

Meine Beschäftigung mit dem „kirchlichen Arbeitsrecht“ geht zurück auf die Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Herrn Prof. Dr. Leible in den Jahren 2008 und 2009. Ich danke ihm vor allem für seine Geduld und seine Aufgeschlossenheit, hat sich doch der Fokus in dieser Arbeit über die Jahre und neben der Anwaltstätigkeit von Fragen des Diskriminierungsrechts auf den kirchenrechtlichen Charakter des Rechtsgebietes verschoben. Herrn Prof. Dr. Klippel schulde ich Dank nicht nur für die freundliche Übernahme der Erstellung des Zweitgutachtens, sondern auch für die in jeder Hinsicht bereichernde studienbegleitende Tätigkeit an seinem Lehrstuhl. Für mich hat sich mit Fertigstellung dieser Arbeit ein Kreis geschlossen.

Nürnberg, im April 2019

Christian Sperber

Inhaltsübersicht

Einleitung	19
I. Gegenstand und Fragestellung der Arbeit	19
II. Gang der Untersuchung	28
A. Reichweite des kirchenrechtlichen Arbeitsrechts	30
I. Die Dienstgemeinschaft	30
II. Dienstgemeinschaft und Parteibezeichnungen	42
III. Die „kirchlichen Arbeitgeber“	44
IV. Die „kirchlichen Arbeitnehmer“	61
V. Anzahl und Wandel der Beschäftigungsformen	69
B. Selbstbestimmungsrecht und Kirchenrecht	73
I. Verfassungsrechtliche Stellung der Religionsgemeinschaften – normative Regelung	73
II. Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, Art. 137 Abs. 3 WRV	76
III. Kirchenrecht/Religionsgemeinschaftliches Recht	79
IV. Religionsgemeinschaftliches Recht in der staatlichen Rechtsordnung ...	85
C. Kirchenrecht als unmittelbar normativ wirksames Recht im staatlichen Rechtskreis	91
I. Die Weimarer Ausgangslage	91
II. Koordinationslehre	98
D. Grundrechtsorientierte Auslegung des Selbstbestimmungsrechts	138
I. Kirchen als Teil der Gesellschaft	138
II. Körperschaftsstatus und Änderung des religiösen Feldes	152
III. Das grundrechtsorientierte Religionsverfassungsrecht des Grundgesetzes	163
IV. Schrankenverständnis	189
E. Normative Wirkung durch Vermittlung staatlichen Rechts	208
I. Art. 137 Abs. 3 WRV	208
II. Regelungen des staatlichen Mitarbeitervertretungsrechts als Anerkennungsnormen	230
III. Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	270

F. Begrenzte Reichweite kirchlichen Rechts	289
I. Rechtsstatus der Einrichtungsträger	289
II. Kirchenrechtliche Reichweite der kirchlichen Gesetze (Einrichtungsträger)	296
III. Bindung der Einrichtungsträger im staatlichen Rechtskreis	309
IV. Bindung der Arbeitnehmer an das kirchliche Recht	320
V. Bindung der Arbeitnehmer im staatlichen Rechtskreis	323
G. „Eigenständiges Arbeitsrecht“ der Kirchen?	325
I. „Eigener Weg“ – nicht „Arbeitsvertrag“	325
II. Eingehung von Arbeitsverhältnissen keine eigene Angelegenheit i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV	335
III. Selbstbestimmungsrecht und Arbeitsrecht	338
IV. Loyalitätsobligationen	341
Zusammenfassung	367
Literaturverzeichnis	376
Sachwortverzeichnis	425

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
I. Gegenstand und Fragestellung der Arbeit	19
1. Gegenstand der Arbeit	19
2. Präzisierung der Fragestellung	27
II. Gang der Untersuchung	28
A. Reichweite des kirchenrechtlichen Arbeitsrechts	30
I. Die Dienstgemeinschaft	30
1. Grundgedanke	30
2. Arbeitsrechtliche Ableitungen	31
3. Genese des Begriffs	33
4. Schwierigkeit arbeitsrechtlicher Folgerungen	36
a) Engführung der theologischen Idee	36
b) Verschiedenheit der Vorstellungen im kirchenarbeitsrechtlichen Zusammenhang	37
c) Unbestimmtheit des Dienstgemeinschaftsbegriffs	39
d) Dienstgemeinschaft als Begriff des kirchlichen Rechts	41
II. Dienstgemeinschaft und Parteibezeichnungen	42
III. Die „kirchlichen Arbeitgeber“	44
1. Verfasste Kirche und rechtlich verselbstständigte Träger	44
a) Verfasste Kirche	44
b) Rechtlich verselbstständigte Einrichtungen jenseits der verfassten Kirchen	45
2. Reichweite des religiengemeinschaftlichen Selbstbestimmungsrechts: verfasste Kirche und zugeordnete Einrichtungen	47
a) Die Zuordnung zu einer Religiengemeinschaft i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV	49
aa) Kirchlicher Auftrag	50
bb) Formale Zuordnung	52
(1) Möglichkeit eines ordnenden Einflusses	52
(2) Keine Pflicht, diesen möglichen Einfluss in bestimmter Weise auszuüben	55
(3) Folge einer durch die Amtskirche geduldeten Nicht-anwendung kirchlichen Arbeitsrechts	58
cc) Zuordnung aus Sicht der Religiengemeinschaft	60
b) Autonome Zuordnungsentscheidung und Beendigung	60

IV. Die „kirchlichen Arbeitnehmer“	61
1. Arbeitnehmer	61
2. Mitglieder religiöser Gemeinschaften	63
3. Kirchenbeamte	64
4. Geistliche	66
a) Bei den evangelischen (Landes-)Kirchen	66
b) Bei der katholischen Kirche	68
V. Anzahl und Wandel der Beschäftigungsformen	69
1. Beschäftigungszahlen	69
2. Entwicklung der Beschäftigungsformen und Beschäftigungszahlen ..	70
B. Selbstbestimmungsrecht und Kirchenrecht	73
I. Verfassungsrechtliche Stellung der Religionsgemeinschaften – normative Regelung	73
II. Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, Art. 137 Abs. 3 WRV	76
1. Ordnen und Verwalten	76
2. Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht als eigene Angelegenheit	78
III. Kirchenrecht/Religionsgemeinschaftliches Recht	79
1. Begriff des Kirchenrechts	79
2. Qualifikation als „Recht“	81
3. Innerkirchliche Kompetenz zur Rechtsetzung	83
IV. Religionsgemeinschaftliches Recht in der staatlichen Rechtsordnung	85
1. Die Rede von der Kirchengewalt	86
2. Normsetzung für bzw. im staatlichen Rechtskreis	88
3. Die Regelung in Art. 137 Abs. 5 WRV	88
C. Kirchenrecht als unmittelbar normativ wirksames Recht im staatlichen Rechtskreis	91
I. Die Weimarer Ausgangslage	91
1. Weimarer Reichsverfassung	91
2. Rechtspraxis	94
3. Arbeitsrechtliche Regelungen für die Kirchen	97
II. Koordinationslehre	98
1. Textliche Kontinuität und „neue Verhältnisse“: Art. 140 GG i. V. m. Art. 136 ff. WRV	98
2. Der behauptete Bedeutungswandel	100
a) Bedeutungs- und Verfassungswandel im Allgemeinen	100
b) Das „gewandelte“ Staatskirchenrecht	102
aa) Bedeutungswandel durch Inkorporation	103
bb) Tatsächliche Verhältnisse	105
cc) Normative Relevanz	107

dd) Neues Verständnis des Staatskirchenrechts	110
(1) Öffentlichkeitsanspruch der Kirchen	110
(2) „Eigene Gewalt“ der Großkirchen	112
3. Das von den (Groß-)Kirchen gesetzte Recht	115
a) Strenge Koordinationslehre	115
b) Gemäßigte Koordinationslehre	119
c) Schrankenbestimmung des Art. 137 Abs. 3 WRV	121
4. Normative Wirksamkeit religionsgemeinschaftlichen Rechts auf Basis der Koordinationslehre im staatlichen Rechtskreis	125
5. Ablehnung der Koordinationslehre und originärer weltlicher Geltung kirchlichen Rechts	131
a) Gleichordnung	132
b) Rechtsgeltung	135
D. Grundrechtsorientierte Auslegung des Selbstbestimmungsrechts	138
I. Kirchen als Teil der Gesellschaft	138
1. Staat und Gesellschaft	138
2. Zuordnung der Kirchen zur Gesellschaft oder Tertium	139
a) Großkirchen als Mitträger der öffentlichen Ordnung	140
b) Keine Unterscheidung zwischen den öffentlich-rechtlich verfassten Religionsgemeinschaften bzw. Religionsgemeinschaften überhaupt	142
c) Keine Mitträger der öffentlichen Ordnung als Normgeber	144
aa) Keine Hoheitsgewalt	144
bb) Öffentliche Präsenz	144
cc) Keine verfassungsrechtliche Anerkennung eines besonderen Öffentlichkeitsauftrags	146
dd) Erfüllung öffentlicher Aufgaben	147
ee) Kein öffentlich-rechtlicher Gesamtstatus	148
ff) Religionsgemeinschaften als gesellschaftliche Gruppe	149
II. Körperschaftsstatus und Änderung des religiösen Feldes	152
1. Strukturwandel der Religion und mögliche Infragestellung des überkommenen Staatskirchenrechts	152
2. Individualgrundrecht der Religionsfreiheit	155
3. Die korporative Religionsfreiheit	156
a) Grundrechtsorientiertes oder institutionelles Staatskirchenrecht ..	157
b) Die institutionelle Sicht	158
III. Das grundrechtsorientierte Religionsverfassungsrecht des Grundgesetzes	163
1. Keine Unterscheidung zwischen Religionsgemeinschaften von Rechts wegen, keine Kooperationspflichten	163
a) Kein Kooperationsverhältnis im eigentlichen Sinn	164
b) Keine gemeinsame Gemeinwohlverfolgung	164
c) Besondere Gemeinwohldienlichkeit keine Verleihungsvoraussetzung für Korporationsstatus	165

aa) Kein Anhaltspunkt im Wortlaut	165
bb) Historische Auslegung – Weimarer Nationalversammlung und Parlamentarischer Rat	165
(1) Weimarer Nationalversammlung	166
(2) Parlamentarischer Rat	169
cc) Neutralitätsgebot und Parität	170
dd) Art. 4 GG	172
d) Anspruch auf Korporationsstatus bei Verfassungstreue	172
2. Religionsverfassungsrecht als säkulares Rahmenrecht – keine Koordination von Mächten	174
3. Gesellschaft und grundrechtsorientiertes Verständnis der Art. 136 ff. WRV	175
4. Grundrechtliche Fundierung des Religionsverfassungsrechts	177
a) Enger Zusammenhang zwischen Art. 4 GG und Art. 136 ff. WRV	177
b) Art. 4 GG und die organisatorische Seite der Religionsfreiheit ...	179
c) Die neuere Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	182
d) Auslegungswandel, nicht Verfassungswandel	184
5. Folgen dieses Grundverständnisses	185
a) Religionsfreiheit und Korporationsstatus	186
b) Grundrechtsorientiertes Verständnis des Art. 137 Abs. 3 WRV ...	187
IV. Schrankenverständnis	189
1. Herrschende Lehre der Weimarer Zeit	189
2. Johannes Heckel	189
3. Kollisionsansatz	191
4. Bereichsscheidungslehre	192
a) Grundzüge der Lehre	192
b) Ablehnung der Bereichsscheidungslehre	193
5. Abwägungslösung	196
a) Praktische Konkordanz als Ziel der Schrankenbestimmung	196
b) Taugliches Schrankengesetz	198
aa) Jedermann-Rechtsprechung	199
bb) Allgemeines Gesetz	201
cc) Abwägung und besonderes Gewicht des Selbstverständnisses	203
(1) Besonderes Gewicht des Selbstbestimmungsrechts	203
(2) Selbstverständnis und Betroffenheit	205
E. Normative Wirkung durch Vermittlung staatlichen Rechts	208
I. Art. 137 Abs. 3 WRV	208
1. Normanerkennungs-, nicht Normsetzungsmonopol des Staates	208
2. Art. 137 Abs. 3 WRV als Anerkennungsnorm für eigenständiges kirchliches Recht?	209

3.	Das Recht zur Regelung der eigenen Angelegenheiten nach BVerfGE 70, 138–173	214
4.	Kirchenrecht als „geistliches Recht“ oder als „moralische Normen“ .	215
5.	Art. 137 Abs. 3 WRV als Geltungsanordnung geistlichen Rechts? ...	217
a)	Staatliche Geltungsanordnung für soziale Normen oder geistliches Recht möglich	217
b)	Ablehnung für Art. 137 Abs. 3 WRV	218
aa)	Konstruktive Probleme	218
bb)	Vergleich zu anderen Regelungsbereichen	220
cc)	Koordinationsrechtliche Kompensation und Folgenbetrachtung	222
c)	Keine Bindung von Rechtsträgern über das kirchliche Recht hinaus	224
d)	Konsequenzen	224
aa)	Anerkennung kirchlichen Rechts für die staatliche Rechts-ordnung	224
bb)	Nebeneinander und Verknüpfung kirchlicher und staatlicher Regelungen	226
cc)	Keine Normenkollision	228
e)	Exkurs: Genehmigungserfordernisse	228
II.	Regelungen des staatlichen Mitarbeitervertretungsrechts als Anerkennungsnormen	230
1.	Die behauptete normative Wirkung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	230
2.	Reichweite der Rechtsetzungsgewalt der Religionsgemeinschaften nach Art. 137 Abs. 5 WRV	233
3.	Keine normative Wirksamkeit nach Art. 137 Abs. 3 WRV	236
4.	§ 118 Abs. 2 BetrVG und § 112 BPersVG als Anerkennungsnormen?	237
a)	Geschichtlicher Hintergrund der Bereichsausnahme im Betriebs-verfassungsgesetz	237
b)	Verfassungsrechtliche Beurteilung der Bereichsausnahme	239
c)	Tendenzschutz und Selbstbestimmungsrecht	243
d)	Pflicht der Religionsgemeinschaften zur Schaffung eigener Regelungen?	247
aa)	Bindung an einen „Mitbestimmungsgedanken“	248
bb)	Pflicht aufgrund einfachen Rechts	250
5.	Bereichsausnahmen als staatliche Anerkennungsnormen?	251
a)	§ 118 Abs. 2 BetrVG als Anerkennungsnorm	252
b)	Ablehnung einer normativen Wirksamkeit aufgrund einzel-gesetzlicher Anerkennung	252
aa)	Kein Anhaltspunkt in Wortlaut oder Entstehungsgeschichte	253
bb)	Keine dynamische Verweisung auf fremde Regelungswerke	253
(1)	Grundlegende Differenz zur Regelung im Tarifvertrags-gesetz	254

(2) Belastende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen und Fremdbestimmung	256
(3) Unterschiedliche Legitimation tariflicher und kirchlich-betrieblicher Rechtsetzung	259
(a) Mitgliedschaftliche Legitimation tariflicher Normsetzung	259
(b) Das Problem der Außenseiter	260
(aa) Restriktive Auslegung des § 3 Abs. 2 TVG – betriebliche Normen	261
(bb) Insbesondere betriebsverfassungsrechtliche Normen	262
(c) Keine Legitimation kirchlicher betrieblicher Rechtsetzung aufgrund Kirchenmitgliedschaft	264
(cc) Arbeitnehmerschutz	265
(dd) Regelung de lege ferenda	266
6. Keine Bindung von Rechtsträgern über das kirchliche Recht hinaus .	267
7. Privatrechtliche Konstruktion des Mitarbeitervertretungsrechts	268
III. Kirchenklauseln in Arbeitsgesetzen	270
1. Tariföffnungs- und Kirchenklauseln des positiven Rechts	271
2. Voraussetzungen einer Gesamtanalogie	272
3. Anerkennung normativer Wirksamkeit des entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechts als gemeinsame „ratio legis“?	274
a) „Gesetzesübergreifende Anknüpfung“ an Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung und Regelungen, welche die Kirchenklauseln ausfüllen?	274
aa) Grundsätzliche Möglichkeit	274
bb) Völlig unterschiedliche Reichweite	275
b) Keine normative Wirksamkeit kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	277
c) Die sog. Kirchenklauseln als Anerkennungsnormen?	278
aa) Anforderungen an das kirchliche Regelungsverfahren	278
bb) Keine Anerkennung normativer Wirkung durch Kirchenklauseln	279
(1) Die einzelnen Kirchenklauseln	279
(2) Untauglichkeit einer Analogie mit den Tariföffnungsklauseln	282
cc) Ungeschriebene Kirchenklauseln?	283
(1) Fehlender Anknüpfungspunkt	283
(2) Keine planwidrige Unvollständigkeit	284
(3) Kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG bzw. Art. 137 Abs. 3 WRV	286
(a) Art. 3 Abs. 1 GG	286
(b) Art. 137 Abs. 3 WRV	288

4. Fazit	288
F. Begrenzte Reichweite kirchlichen Rechts	289
I. Rechtsstatus der Einrichtungsträger	289
1. Im katholischen Bereich	290
a) Nach kanonischem Recht	290
aa) Kirchliche Vereinigungen	290
bb) Ordensgemeinschaften	292
b) Nach staatlichem Recht	292
aa) Kirchliche Vereinigungen	292
bb) Ordensgemeinschaften	293
2. Im evangelischen Bereich	293
a) Nach kirchlichem Recht	293
b) Nach staatlichem Recht	295
II. Kirchenrechtliche Reichweite der kirchlichen Gesetze (Einrichtungsträger)	296
1. Im katholischen Bereich	296
a) Private kirchliche Vereine	296
aa) Keine kirchenrechtliche Bindung	296
bb) Zuordnung zur Religionsgemeinschaft und Wahlrecht des Rechtsträgers	298
cc) Keine Bindung an das kirchliche Arbeitsrecht aufgrund statutarischer Festsetzung	300
b) Ordensgemeinschaften und öffentliche kanonische Vereine	301
aa) Ordensgemeinschaften	302
bb) Öffentliche kanonische Vereine	304
c) Keine Änderung der innerkirchlichen Kompetenzverteilung durch Art. 137 Abs. 3 WRV	304
d) Kompetenz der Orden zur Schaffung eigenen kirchlichen Arbeitsrechts?	306
2. Im evangelischen Bereich	308
III. Bindung der Einrichtungsträger im staatlichen Rechtskreis	309
1. Art. 137 Abs. 5 WRV	309
2. Rechtsformen des staatlichen Zivilrechts	310
a) Keine Bindung an das Kirchenrecht ohne Nutzung staatlich-gesetzlicher Kompetenzen	310
b) Vereinsautonomie und Verpflichtung zur Anwendung der Kirchen-gesetze	311
3. Satzungsautonomie und kirchliches Selbstbestimmungsrecht	314
4. Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft, nicht des Einrichtungsträgers	316
a) Selbstbestimmungsrecht und Reichweite kirchenrechtlicher Gesetzgebungsbefugnis	316

b) Reichweite des Art. 137 Abs. 3 WRV	319
IV. Bindung der Arbeitnehmer an das kirchliche Recht	320
1. Im Bereich der verfassten katholischen Kirche	320
2. Im Bereich der Caritasverbände	322
3. Im evangelischen Bereich	322
V. Bindung der Arbeitnehmer im staatlichen Rechtskreis	323
1. Im Bereich der verfassten Kirchen	323
2. Im Bereich der konfessionellen Wohlfahrtsverbände	324
G. „Eigenständiges Arbeitsrecht“ der Kirchen?	325
I. „Eigener Weg“ – nicht „Arbeitsvertrag“	325
1. Koordinationslehre	328
2. Aus Art. 137 Abs. 3 WRV	329
3. Schrankenregelung	331
II. Eingehung von Arbeitsverhältnissen keine eigene Angelegenheit i. S. d. Art. 137 Abs. 3 WRV	335
III. Selbstbestimmungsrecht und Arbeitsrecht	338
IV. Loyalitätsobliegenheiten	341
1. Verhaltenspflichten und Verhaltenstoleranzen	342
2. Tendenzschutz	343
3. Kirchlicher Dienst	344
a) Evangelische Kirchen und die EKD	344
b) Katholische Kirche	346
4. Vertragliche Einbeziehung?	348
5. Religionsgemeinschaftliche Loyalitätsanforderungen und Tendenz- schutz	350
6. Religionsgemeinschaftliche Loyalitätsanforderungen und Arbeit- nehmergrundrechte	352
a) Zuordnung der entgegenstehenden Rechtspositionen	352
b) Abgestufte Loyalitätsobliegenheiten	356
c) Loyalitätsobliegenheiten als Elemente staatlichen Arbeitsrechts ..	362
d) Konkordanz als staatliche Aufgabe	363
e) Abgestufte kirchliche Loyalitätsanforderungen und das staatliche Recht	366
Zusammenfassung	367
Literaturverzeichnis	376
Sachwortverzeichnis	425

Einleitung

I. Gegenstand und Fragestellung der Arbeit

1. Gegenstand der Arbeit

Die Kirchen legen den mit ihnen eingegangenen Beschäftigungsverhältnissen das „Leitbild“¹ einer Dienstgemeinschaft zugrunde, das mittels vertraglicher Einbeziehung oder aufgrund behaupteter normativer Geltung der entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen (auch) für die Arbeitnehmer verbindlich sein soll. Danach sollen alle Beschäftigten in Einrichtungen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände unabhängig von ihrer besonderen beruflichen Aufgabe dem religiös bestimmten Auftrag der jeweiligen Kirche verpflichtet sein. Dies soll gelten, gleich in welchem Rechtsverhältnis sie zur Religionsgemeinschaft stehen, sei es ein Arbeitsverhältnis, eine öffentlich-rechtliche Dienst- und Treuebeziehung oder die Zugehörigkeit zu einer besonderen geistlichen Gemeinschaft.² Um die Arbeitsverhältnisse der bei ihnen und ihren Wohlfahrtsverbänden Tätigen auszustalten, haben die Kirchen daher eine Vielzahl von Regelungen erlassen. Im Bereich des Individualarbeitsrechts beanspruchen die Kirchen das Recht, den Arbeitnehmern besondere Verhaltens- oder Loyalitätsobliegenheiten aufzuerlegen. Die Nichtbefolgung dieser Obliegenheiten soll mit einer Abmahnung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses sanktioniert werden können.

Inhalt und Reichweite der Anforderungen werden regelmäßig in Kirchengesetzen bestimmt.³ Die staatlichen Gesetze über die betriebliche und die Unter-

¹ Begriff z. B. bei Belling, Kirchliche Bündnisse, S. 759, 768; Germann/de Wall, in: GS Blomeyer, S. 549, 559; Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 174; Heinig, Religionsgesellschaften, S. 164; Joussen, KuR 2009, S. 1.

² Heinig, Art. Dienstgemeinschaft, S. 27 f. Zum von diesem Standpunkt aus problematischen Einsatz von Leiharbeit vgl. einerseits (restriktiv) KGH-EKD, NZA 2007, S. 761 ff.; Richardi, in: FS Bauer, S. 859, 866, andererseits (kein grundsätzliches Problem sehend) Heinig, ZevKR 54 (2009), S. 62, 67 ff.; Thüsing, in: FS Richardi, S. 989, 992 f.

³ Aus dem evangelischen Bereich siehe die Richtlinie des Rates der EKD über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD v. 1.7.2005, ABl. EKD S. 413; Kirchengesetz der Evangelischen Landeskirche Anhalt v. 20.11.2007 (ABl. Anhalt 2008 Bd. 1, S. 31); vgl. auch Verordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland v. 2.2.2007 (ABl. 2007, S. 62) und das Kirchengesetz über die Anforderungen der privatrechtlichen

nehmensmitbestimmung nehmen jeweils die „Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform“ von ihrem Anwendungsbereich aus (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 HS. 1 BPersVG, § 1 Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG). Stattdessen ist die betriebliche Mitbestimmung in eigenen Kirchengesetzen geregelt: im evangelischen Bereich im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)⁴, im katholischen Bereich auf überdiözesaner Ebene durch die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung⁵ und in den einzelnen Diözesen durch ein Gesetz des jeweiligen Diözesanbischofs.⁶ Schließlich erfolgt die Festlegung von Arbeitsbedingungen, die ansonsten typischerweise Gegenstand von Tarifverträgen sind, im katholischen Bereich ausschließlich und im evangelischen Bereich neben dem Abschluss von Tarifverträgen⁷ überwiegend durch Arbeitsrechtliche Kommissionen, die zahlenmäßig paritätisch von Mitarbeiterseite und Kirchenleitung besetzt sind⁸ (sog. Dritter Weg)⁹. Bei den Kommissionen handelt es sich um Gremien, die auf der

beruflichen Mitarbeit und die Genehmigung von Arbeitsverträgen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz v. 16. 11. 2006 (KABI 2007 S. 41) i. d. F. v. 18. 4. 2008 (KABI, S. 54). Aus dem katholischen Bereich siehe zuletzt Grundordnung des kirchlichen Diensts im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. 4. 2015. Kirchenrechtliche Geltung erlangt die Grundordnung in den einzelnen (Erz-)Diözesen nur und erst mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt der jeweiligen Diözese und zu dem dort genannten Zeitpunkt. Denn die Grundordnung wurde von der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) als einheitliche Regelung beschlossen, stellt jedoch kein Allgemeinkreit im Sinne des can. 455 § 1 CIC dar; vgl. Weiß, in: FS Listl 2004, S. 511, 514 zur Grundordnung von 1993.

⁴ Kirchengesetz vom 6. November 1992, ABI. EKD 1992 S. 445. Siehe nunmehr Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013 (ABI. EKD 2013 S. 425); dieses ist nach und nach von den einzelnen Gliedkirchen der EKD in Kraft gesetzt worden und hat dort gliedkirchliche Regelungen abgelöst.

⁵ Beschlossen von der Deutschen Bischofskonferenz am 20. 11. 1995, abgedruckt in: Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Rahmenordnung, 1995.

⁶ Siehe die Nachweise bei Richardi, Arbeitsrecht, S. 305 ff.

⁷ Tarifverträge schließen aktuell die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland der Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) und im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen e. V. (DDN) für die Diakonie in Niedersachsen. Regelmäßig handelt es sich um sog. kirchengemäße Tarifverträge unter Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen bzw. mit einer verbindlichen Schlichtungsvereinbarung.

⁸ Siehe dazu die umfassende Bestandsaufnahme bei Lührs, Zukunft, S. 67 ff., 142 ff., 185 ff.; Richardi, Arbeitsrecht, S. 220 ff.

Grundlage von Kirchengesetzen errichtet worden sind und nach dort festgelegten Vorgaben verfahren. Bei den Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen für die deutschen Diözesen (Rahmen-/Bistums-/Regional-KODA-Ordnung und Zentral-KODA-Ordnung) handelt es sich um diözesane Gesetze.¹⁰ Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der Inkraftsetzung durch den jeweiligen Diözesanbischof, um kirchenrechtlich rechtlich wirksam zu werden.¹¹ Erst und nur durch die bischöfliche Inkraftsetzung, verbunden mit der Veröffentlichung im Amtsblatt, erhält der Beschluss den Charakter eines diözesanen Gesetzes oder jedenfalls einer Ausführungsregelung nach c. 29 CIC (Codex Iuris Canonici).¹² Im evangelischen Bereich ist das Kommissionensystem in Kirchengesetzen der EKD¹³ bzw. der Landeskirchen für ihren jeweiligen Bereich geregelt. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der evangelischen Landeskirchen sollten normativ wirken.¹⁴ Die Kommissionen sind zum Teil auch für die selbst-

⁹ In der kirchenarbeitsrechtlichen Diskussion werden die arbeitsvertraglichen bzw. kollektiven Regelungen von Arbeitsbedingungen gemeinhin nach dem Zustandekommen ihrer Formulierung eingeteilt. Eine Regelung auf einem sog. Ersten Weg meint die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber, auf einem sog. Zweiten Weg meint die Regelung durch Tarifvertrag, vgl. z. B. Grethlein, NZA 1986, Beil. 1, S. 18; Schlaich, JZ 1980, S. 209, 210. Daneben werden verschiedentliche Kombinationen unter einem sog. Vierten Weg diskutiert, vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 136 ff.; Pahlke, Kirche und Koalitionsrecht, S. 32 f., 229 ff.; wieder anders Brakelmann, Nachwort, S. 327, 332.

¹⁰ C. Huber, KuR 1999, S. 211, 212. Zur Abgrenzung von Gesetzen im engen Sinn (cc. 7–22 CIC) und allgemeinen Dekreten (c. 29 f.) von allgemeinen Ausführungsdekreten und Instruktionen (cc. 31–34) vgl. Huber, a. a. O.

¹¹ Siehe z. B. § 7 Abs. 1 S. 3 GrO, § 14 Abs. 1 Rahmen-KODA-Ordnung, § 14 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost; § 12 Abs. 4 BayRK-Ordnung, § 10 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung; § 21 Caritas-KODA-Ordnung, Nr. 1 der Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes durch die Diözesanbischöfe in der Bundesrepublik Deutschland v. 1. 1. 1997 (abgedruckt ZMV 1997, 76); vgl. auch Rhode, in: FS Listl 2004, S. 313, 327 f.; Jurina, in: FS 1999, S. 519, 534 f.; ferner Eder, Tarifpartnerin, S. 87.

¹² Siehe dazu schon C. Huber, KuR 1999, S. 211, 212 f.; ebenso Amann, in: FS Hopfner, S. 39, 40 (lediglich empfehlenden oder beratenden Charakter); C. Maier, Arbeitsrecht, S. 141 f., 145 f.; Staudacher, ZTR 1997, S. 488, 489. Nach Eder, Tarifpartnerin, S. 201–203, 211 f. und ders., KuR 1999, S. 16 soll es sich um den Erlass von Ausführungsdekreten i. S. v. cc. 31–33 handeln. Das ändert an der zentralen Stellung des Diözesanbischofs allerdings nichts, vgl. Rhode, in: FS Listl 2004, S. 313, 331.

¹³ Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG-EKD) vom 10. November 1988, (ABl. EKD S. 366) zuletzt geändert am 12. November 2014 (ABl. EKD S. 363).

¹⁴ Zum Beispiel § 3 S. 1 Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 30.3.1977, KABI S. 95; § 4 Abs. 1 ARRG Württemberg; § 3 Abs. 1 S. 1 ARRG Westfalen; § 3 Abs. 1