

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 390**

# **Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme**

**Von**

**Simon Schmaus**



**Duncker & Humblot · Berlin**

SIMON SCHMAUS

## Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme

# Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 390

# Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme

Von

Simon Schmaus



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechtswissenschaft  
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg hat diese Arbeit  
im Jahre 2024 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.

D29

Alle Rechte vorbehalten  
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Satz: 3w+p GmbH, Rimpf  
Druck: CPI books GmbH, Leck  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227  
ISBN 978-3-428-19539-8 (Print)  
ISBN 978-3-428-59539-6 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☺

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,  
12165 Berlin, Germany | E-Mail: [info@duncker-humblot.de](mailto:info@duncker-humblot.de)  
Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Wintersemester 2024/2025 als Dissertation angenommen. Die Disputation fand am 16.01.2025 statt. Rechtsprechung und Literatur sind bis 19.03.2024 berücksichtigt.

Diese Arbeit wäre nicht zustandegekommen ohne meinen Doktorvater Prof. Dr. Steffen Klumpp. Er war es, der mich für das kirchliche Arbeitsrecht begeisterte und damit die Grundlage für diese Arbeit legte. Umso schmerzlicher ist es, dass er dieses Buch nie in Händen halten durfte. Viel zu früh und unerwartet verstarb er am 01.09.2024 und hinterließ eine Lücke – als Mensch und Mentor. Ihm gebührt großer Dank und Anerkennung, nicht zuletzt für die hervorragende Betreuung dieser Arbeit, die Erstellung des Erstgutachtens und die prägende Zeit an seinem Lehrstuhl. Ich werde sein Andenken stets in Ehren halten.

Prof. Dr. Thomas Regenfus danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens und die Betreuung der Arbeit nach dem Tod von Prof. Klumpp. Herrn Prof. Dr. Georg Caspers und Herrn Prof. Dr. Heinrich de Wall danke ich für die Bereitschaft, schnell eine Disputation zu ermöglichen.

Meine Zeit am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht wurde durch großartige Kolleginnen und Kollegen bereichert. Für anregende Diskussionen und willkommene Ablenkung auf wissenschaftlichen Durststrecken danke ich: Dr. Rosa Hinzpeter-Schmidt, Dr. Daniel Holler, Andreas Bayer, Karl Leven, Nils Iglar, Eva Seidnitzer, Anna Dietzel, Josefine Gründler, Lilly Auernhammer und insbesondere Petra Habekus.

Meiner Familie, allen voran meinen Eltern Hans-Jürgen Schmaus und Klara Brehm-Schmaus sowie meiner Taufpatin Gabriele Schmaus und meinem Firmpaten Reiner Schmaus, danke ich für ihre unentwegte Unterstützung. Das ist weder selbstverständlich noch immer einfach gewesen. Sie trugen mich zu diesem Punkt und gaben mir den nötigen Rückhalt und hin und wieder auch die erforderliche Zuversicht, meinen Weg zu gehen. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Erlangen, im Februar 2025

*Simon Schmaus*



# Inhaltsübersicht

<b>Einleitung und Gang der Darstellung</b> .....	25
--------------------------------------------------	----

## *Kapitel 1*

<b>Verfassungs- und kirchenrechtliche Grundlagen</b>	29
A. Das Selbstbestimmungsrecht: Grundvorstellungen .....	30
B. Ausprägungen des Selbstbestimmungsrechts .....	39
C. Kirchliches Arbeitsrecht .....	43
D. Wirkungsverhältnis zwischen staatlichem und religionsgemeinschaftlichem Recht ..	51

## *Kapitel 2*

<b>Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme</b>	58
A. Verortung: Der Funktionalitätsgedanke im kirchlichen Arbeitsrecht .....	58
B. Funktionalität: Einordnung und Begriffsbestimmung .....	59
C. Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	70
D. Ergebnis .....	109

## *Kapitel 3*

<b>Funktionalitätsgewährleistung durch kirchliches Dienstrecht?</b>	113
A. Grundlagen kircheneigener Beschäftigungsformen .....	114
B. Kirchliches Selbstverständnis und Beschäftigungsform .....	117
C. Umfassende Regelung durch eigenes kirchliches Dienstrecht? .....	121
D. Ergebnis .....	135



*Kapitel 4*

<b>Reichweite und Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme im staatlichen Arbeitsrecht</b>	136
A. Staatliche Mindestvorgaben für die kirchliche Arbeitsrechtsgestaltung	137
B. Staatlicher Einfluss auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren	195
C. Wirkungsreichweite kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	236
<b>Schlusswort: Funktionieren die kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme?</b>	336
<b>Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse</b>	343
<b>Literaturverzeichnis</b>	353
<b>Verzeichnis kirchlicher Rechtsquellen</b>	383
<b>Stichwortverzeichnis</b>	394

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Gang der Darstellung .....	25
-------------------------------------------	----

## *Kapitel 1*

<b>Verfassungs- und kirchenrechtliche Grundlagen</b>	<b>29</b>
A. Das Selbstbestimmungsrecht: Grundvorstellungen .....	30
I. Paulskirchenverfassung und Kaiserreich .....	30
II. Weimarer Reichsverfassung .....	31
1. Trennung von Staat und Kirche: Art. 137 Abs. 1 WRV .....	31
2. Selbstständigkeit innerhalb der Staatshoheit: Art. 137 Abs. 3 WRV .....	31
3. Art. 137 Abs. 3 WRV als Grundlage der Trennung von Staat und Kirche ...	32
4. Zusammenfassung: Trennung von Staat und Kirche durch Freiraumgewährleistung .....	32
III. Grundgesetz .....	34
1. Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV – Das Selbstbestimmungsrecht ..	34
2. Art. 4 GG – Die Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit .....	34
3. Das Selbstbestimmungsrecht am Maßstab von Art. 140 GG, Art. 4 GG .....	35
4. Ergebnis .....	37
IV. Zusammenfassende Darstellung: Freiraumgewährleistung zur Verwirklichung religiösen Selbstverständnisses .....	38
V. Bedeutung für die Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	38
B. Ausprägungen des Selbstbestimmungsrechts .....	39
I. Die Rechtsetzungsbefugnis .....	39
II. Die eigenen Angelegenheiten .....	40
III. Die Schranken des für alle geltenden Gesetzes .....	41
C. Kirchliches Arbeitsrecht .....	43
I. Kirchliches Selbstverständnis der Dienstgemeinschaft .....	45
II. Konsequenzen im Individualarbeitsrecht .....	46
1. Mitarbeiter .....	46
2. Dienstgeber .....	47
3. Gemeinsame Verpflichtungen .....	48
III. Konsequenzen im Kollektiven Arbeitsrecht .....	48
1. Betriebliche Mitbestimmung .....	49

2. Kollektive Arbeitsrechtsregelung .....	49
a) Dienstgemeinschaft und Tarifvertragssystem .....	49
b) Konfliktlösung jenseits des Arbeitskamps .....	50
c) Selbstbestimmte Systemwahl .....	51
D. Wirkungsverhältnis zwischen staatlichem und religionsgemeinschaftlichem Recht ..	51
I. Rechtswirkung im weltlichen Recht kraft originärer Rechtsetzungsbefugnis ...	52
II. Grundgesetzliches Ordnungsverhältnis von Staat und Religionsgemeinschaften	53
III. Staatsrechtliche Perspektive .....	54
IV. Trennung von Staat und Kirche .....	56
V. Ergebnis: Keine originäre Wirkung in die staatliche Rechtsordnung .....	57

## *Kapitel 2*

<b>Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme</b>	<b>58</b>
A. Verortung: Der Funktionalitätsgedanke im kirchlichen Arbeitsrecht .....	58
B. Funktionalität: Einordnung und Begriffsbestimmung .....	59
I. Allgemeiner Sprachgebrauch .....	59
II. Funktionalität im Recht .....	61
1. Handelsrecht: Funktionalitätsgrundsatz handelsrechtlicher Vollmachten ...	61
2. Funktionalität im bürgerlichen Recht: § 125 BGB und Formerfordernisse ..	63
3. Funktionalitätsgewährleistung im Tarifvertragssystem .....	63
a) Zweck des Tarifvertragssystems: Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen .....	64
b) Eignung zur Zweckerreichung .....	64
aa) Regelungsmöglichkeit .....	65
bb) Regelungsverfahren .....	65
cc) Wirkungsreichweite .....	67
c) Funktionalität durch soziale Mächtigkeit .....	67
4. Verallgemeinerung: Funktionalität im Rechtssinne .....	68
III. Rückbezug auf das kirchliche Arbeitsrecht .....	68
C. Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	70
I. Funktionalitätsgewährleistung durch Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	71
1. Ausgangspunkt: Verfassungsrechtliche Einrichtungsgarantie .....	72
a) Anwendungsbereich .....	73
b) Funktion .....	74
c) Gewährleistungsumfang .....	74
d) Zusammenfassung .....	76

2. Das religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht als Einrichtungsgarantie .....	77
a) Annahme einer Einrichtungsgarantie .....	77
b) Ablehnung einer Einrichtungsgarantie .....	78
c) Das Selbstbestimmungsrecht: Funktionalitätsgewährleistende Einrichtungsgarantie religionsgemeinschaftlicher Selbstbestimmung .....	80
aa) Das Selbstbestimmungsrecht als normgeprägte Freiraumgewährleistung zur Verwirklichung des kirchlichen Selbstverständnisses .....	80
bb) Die Bedeutung des Selbstbestimmungsrechts für die Trennung von Staat und Kirche als grundlegendes verfassungsrechtliches Ordnungsprinzip .....	82
3. Ergebnis .....	83
II. Umfang der Funktionalitätsgewährleistung aus Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	83
1. Vergleichende Einordnung: Regelungsfreiraumgewährleistung aus Art. 9 Abs. 3 GG .....	84
a) Annahme einer Einrichtungsgarantie für die Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG .....	85
b) Ablehnung einer Einrichtungsgarantie für die Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG .....	86
c) Rechtsprechung des BVerfG .....	88
d) Zusammenfassende Betrachtung .....	89
2. Konturierung: Umfang der Funktionalitätsgewährleistung für die Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG .....	90
a) Regelungsmöglichkeit und -reichweite .....	91
b) Regelungsverfahren .....	92
c) Wirkungsreichweite .....	93
aa) Verschaffung von Wirkungsreichweite .....	93
bb) Einschränkung durch staatliche Rechtskontrolle .....	96
d) Ergebnis .....	97
3. Rückschluss für Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV: Umfang der Funktionalitätsgewährleistung des kirchlichen Arbeitsrechts .....	98
a) Regelungsmöglichkeit und -reichweite .....	98
b) Regelungsverfahren .....	101
c) Wirkungsreichweite .....	102
aa) Verschaffung von Wirkungsreichweite .....	102
bb) Staatliche Rechtskontrolle .....	103
III. Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung aus Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	104
1. Einschränkendes staatliches Tätigwerden .....	104
2. Ausgestaltendes staatliches Tätigwerden .....	105
a) Legitimer Zweck .....	106

b) Erforderlichkeit .....	106
c) Angemessenheit .....	107
3. Andere verfassungsrechtlich geschützte Interessen .....	108
D. Ergebnis .....	109
I. Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	110
II. Funktionalitätsgewährleistung aufgrund Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	110
III. Umfang der Funktionalitätsgewährleistung aus Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV .....	110
IV. Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung .....	112

### *Kapitel 3*

<b>Funktionalitätsgewährleistung durch kirchliches Dienstrecht?</b> .....	113
A. Grundlagen kircheneigener Beschäftigungsformen .....	114
I. Selbstbestimmungsrecht und Dienstrechtsformwahl .....	114
II. Öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse .....	115
1. Verfassungsrechtliche Grundlage, Art. 137 Abs. 5 WRV .....	115
2. Die Korporationsrechte – insbesondere die Diensttherrenfähigkeit .....	116
3. Funktionalitätsgehalt der Diensttherrenfähigkeit .....	117
B. Kirchliches Selbstverständnis und Beschäftigungsform .....	117
I. Verbandsrechtliche Sonderbeziehung .....	118
II. Kirchenbeamte .....	119
III. Arbeitnehmer .....	120
IV. Zusammenfassende Abstufung und deren Hintergründe .....	120
C. Umfassende Regelung durch eigenes kirchliches Dienstrecht? .....	121
I. Typik der Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen Dienst .....	121
1. Evangelische Kirche .....	122
a) Kirchenbeamtenverhältnisse .....	122
b) Pfarrdienstverhältnisse .....	123
c) Privatrechtliche Dienst- und Arbeitsverhältnisse .....	124
2. Katholische Kirche .....	125
a) Kleriker .....	125
b) Kirchenbeamtenverhältnisse .....	126
c) Kirchliche Arbeitsverhältnisse .....	130
3. Zusammenfassende Darstellung .....	131
II. Bedeutung für das kirchliche Selbstverständnis .....	131
III. Konsequenzen für Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3, Abs. 5 WRV .....	132
1. Selbstbestimmungsrecht und tatsächliche Selbstbestimmung .....	132

2. Kirchliches Selbstverständnis und Typik der Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen Dienst .....	133
3. Funktionalitätsgehalt der Diensttherrenfähigkeit .....	134
D. Ergebnis .....	135

#### *Kapitel 4*

### **Reichweite und Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme im staatlichen Arbeitsrecht**

A. Staatliche Mindestvorgaben für die kirchliche Arbeitsrechtsgestaltung .....	137
I. Schaffung staatlich determinierter Mindestarbeitsbedingungen und religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmung .....	138
1. Mindestarbeitsbedingungen durch formelles Gesetz .....	138
2. Allgemeiner Mindestlohn .....	139
a) Regelungssystematik und -wirkung des MiLoG .....	139
b) Funktionale Bedeutung der Mindestlohnkommission .....	140
c) MiLoG und religionsgemeinschaftliches Selbstbestimmungsrecht .....	141
aa) Gesetzlicher Ausgangspunkt .....	141
bb) Absicherung religionsgemeinschaftlicher Selbstbestimmung .....	141
(1) Keine notwendige Kommissionsberücksichtigung .....	142
(2) Anhörungspflicht nicht Anhörungsermessen .....	142
(3) Auswirkungen bei Verletzung der Anhörungspflicht .....	144
d) Ergebnis .....	145
3. Kommissionsbasierte, rechtsverordnungsgetragene Pflegemindestarbeitsbedingungen .....	145
a) Regelungssystematik .....	145
b) Bedeutung der Pflegekommission .....	145
c) Pflegemindestarbeitsbedingungen und religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmung .....	146
d) Ergebnis .....	147
4. Erstreckung tariflicher Arbeitsbedingungen .....	148
a) Regelungssystematik .....	148
b) Allgemeinverbindlicherklärung und religionsgemeinschaftliches Selbstbestimmungsrecht .....	150
aa) Selbstbestimmungsrecht und Dienstgemeinschaft .....	150
bb) Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	151
(1) Problemstellung .....	151
(2) Einschränkung der Regelungsreichweite .....	151
(3) Einschränkung der Selbstbestimmung über das Regelungsverfahren .....	151

cc) Folgerungen für § 5 TVG	152
(1) Vorrang des Dritten Weges	152
(2) Fehlendes öffentliches Interesse an Allgemeinverbindlicherklärung	153
(3) Keine Anwendbarkeit auf kirchliche Arbeitsverhältnisse	153
(a) Überwiegende Bedeutung ohne kirchliche Arbeitsverhältnisse	154
(b) Keine unbeschränkte Allgemeinverbindlichkeit	154
(c) Vorrang kircheneigener Tarifverträge	154
(d) (Teilweise) Unwirksamkeit aufgrund Verfassungswidrigkeit	155
c) Ergebnis	155
5. Tarifvertragsbasierte, rechtsverordnungsgetragene Mindestarbeitsbedingungssetzung	156
a) Gemeinsame Regelungssystematik	156
b) Allgemeine Vereinbarkeit mit religionsgemeinschaftlichem Selbstbestimmungsrecht	157
aa) Geltungsbereich der Rechtsverordnung	158
bb) Inhaltlicher Umfang der Rechtsverordnung	158
cc) Zweck tarifbasierter rechtsverordnungsgetragener Mindestarbeitsbedingungssetzung	158
c) Betrachtung einzelner tarifbasierter, rechtsverordnungsgetragener Mindestarbeitsbedingungen	159
aa) Lohnuntergrenze in der Leiharbeit gemäß § 3a AÜG	159
(1) Geltungsbereich	159
(2) Inhaltlicher Umfang	160
(3) Zweck	161
(4) Ergebnis	161
bb) Branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen gemäß §§ 7, 7a AEntG	161
(1) Inhaltlicher Umfang	162
(2) Zweck	162
(3) Geltungsbereich	163
(4) Ergebnis	163
cc) Tarifvertragsbasierte, rechtsverordnungsgetragene Pflegemindestarbeitsbedingungen	164
(1) § 7 a Abs. 1a AEntG Anhörung vor Tarifvertragsschluss und Zustimmungsvorbehalt	165
(2) Einordnung hinsichtlich Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV	165
(3) Problemstellungen der gesetzgeberischen Lösung in § 7a Abs. 1a AEntG	166
(a) Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG	166
(b) Erforderlichkeit des § 7a Abs. 1a AEntG	167

(4) Ergebnis .....	170
II. Wirkung staatlich determinierter Mindestarbeitsbedingungen und religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmung: Dispositives Recht .....	170
1. Verfassungsrechtlicher Ausgangspunkt anhand tarifdispositiven Rechts .....	172
a) Geeignetheit .....	172
b) Erforderlichkeit .....	173
c) Angemessenheit .....	173
aa) Funktionalität der Tarifautonomie .....	174
bb) Angemessenheitsgewähr .....	174
2. Grundsätzliche Schlussfolgerungen für die Schaffung dispositiven Rechts ..	177
3. Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme durch dispositives Recht .....	178
a) Rechtsprechung des BAG zu § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG .....	178
b) Einordnung und Bewertung .....	179
c) Übertragung der allgemeinen Maßstäbe zur Schaffung dispositiven Rechts ..	181
aa) Einzelfall als Bezugspunkt .....	182
bb) Schwere des Eingriffs in Art. 140 GG i. V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ..	182
cc) Verwirklichung gesetzlichen Schutzzwecks durch Angemessenheitsgewähr .....	182
(1) Evangelische Kirche .....	183
(a) Arbeitsrechtliche Kommissionen .....	183
(b) Schlichtung .....	184
(c) Auswirkungen der ACK-Klauseln .....	186
(aa) Repräsentationsdefizit und Angemessenheitsgewähr .....	186
(bb) Kirchliche Selbstbestimmung .....	186
(cc) Mittelbare Interessenrepräsentation .....	187
(d) Schlussfolgerung .....	189
(2) Katholische Kirche .....	189
(a) Arbeitsrechtliche Kommission .....	189
(b) Schlichtung .....	191
(c) Inkraftsetzung durch Bischof .....	192
(d) Schlussfolgerung .....	193
(3) Zusammenfassung .....	193
dd) Fazit .....	193
III. Endergebnis .....	194
1. Verfahrensbeteiligung .....	194
2. Dispositivität .....	195



B. Staatlicher Einfluss auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren .....	195
I. Gesetzgeberische Ausgestaltung zur Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungsverfahren .....	196
1. Staatliche Arbeitsrechtsregelungssysteme .....	196
2. Tarifvertragssystem .....	197
3. Ergebnis .....	199
II. Begrenzung der Gestaltung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme durch Art. 9 Abs. 3 GG .....	200
1. Unmittelbare Drittwirkung der Koalitionsfreiheit .....	200
2. Religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmung und Tarifaufonomie .....	201
a) Grundrechtsdogmatisches Verhältnis .....	201
b) Kollision in der Arbeitskämpffrage .....	202
c) Zusammenfassung der Problemstellung .....	203
3. Staatlich determinierte Herstellung praktischer Konkordanz .....	203
a) Rechtsprechung des BAG .....	204
b) Einordnung .....	206
aa) Leitlinie der Abwägung .....	206
(1) Angemessener Interessenausgleich .....	206
(2) Funktionalität der Tarifaufonomie .....	207
(3) Kohärenz mit Drittem Weg .....	207
(4) Ergebnis .....	208
bb) Organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in den Dritten Weg .....	208
(1) Dogmatische Einordnung .....	208
(2) Umfang der Einbindung .....	210
(3) Anforderungen an die organisatorische Einbindung .....	211
(a) Einbindungsmodus .....	211
(aa) Wahlmodell .....	211
(bb) Entsendemodell .....	212
(cc) Gegenüberstellung und Schlussfolgerung .....	213
(b) Einbindungsvoraussetzungen .....	214
(aa) Beschäftigtenstatus, Dienstgemeinschaftszugehörigkeit .....	214
(bb) Konfessionszugehörigkeit .....	215
(c) Einbindungsbedingungen .....	216
cc) Gewährleistung paritätischen, angemessenen Interessenausgleichs .....	216
(1) Dogmatische Einordnung .....	216
(2) Paritätischer Interessenausgleich .....	217
(3) Schlichtung .....	218
(a) Zugänglichkeit des Schlichtungsverfahrens .....	218
(b) Gestaltung des Schlichtungsverfahrens .....	219
(aa) Paritätische Besetzung .....	219

(bb) Unabhängigkeit und Neutralität des Vorsitzenden .....	219
(cc) Funktionalität der Schlichtung .....	220
(c) Teilhabe am Schlichtungsverfahren .....	220
dd) Verbindlichkeit .....	222
(1) Dogmatische Einordnung .....	222
(2) Reichweite der Verbindlichkeit .....	222
(3) Letztentscheidungsrecht des Bischofs .....	223
c) Zusammenfassung .....	223
aa) Organisatorische Einbindung der Gewerkschaften .....	224
bb) Paritätischer Interessenausgleich und Schlichtung .....	224
cc) Verbindlichkeit .....	225
III. Gewährleistung praktischer Konkordanz durch den Dritten Weg .....	225
1. Evangelische Kirche und Diakonie .....	226
2. Katholische Kirche und Caritas .....	229
3. Zusammenfassung .....	234
IV. Ergebnis .....	235
C. Wirkungsreichweite kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	236
I. Funktionalitätsgewährleistung durch staatlich vermittelte Rechtsnormwirkung kirchlichen Arbeitsrechts .....	236
1. Normativwirkung kraft kirchenrechtlicher Anordnung .....	237
2. Übertragene Rechtsnormsetzungsbefugnis .....	238
a) Keine staatliche Befugnisübertragung zur Rechtsnormsetzung für religiöns- ongemeinschaftliches Recht .....	239
b) Trennung von Rechtsetzungs- und Rechtsnormanererkennungsbefugnis ..	240
aa) Allgemein gegen das Modell der Übertragung von Rechtsetzungsbe- fugnis .....	240
bb) Bestätigung der allgemeinen Einwände durch Art. 137 Abs. 3 WRV	241
cc) Rechtsnormanererkennung statt Übertragung von Rechtsetzungsbe- fugnis .....	241
3. Staatliche Rechtsnormanererkennung .....	242
a) Varianten staatlicher Rechtsnormanererkennung .....	242
b) Staatliche Rechtsnormanererkennung für das kirchliche Arbeitsrecht? .....	243
aa) Art. 137 Abs. 3 WRV: Rechtsnormanererkennung kraft Selbstbestim- mung? .....	243
(1) Entstehungsgeschichtlich bedingter Sinn und Zweck .....	244
(2) Vergleichende Rechtssystematik: Verfassungsrechtliche Gewähr- leistung nicht Gewährung .....	245
(a) Tarifvertrag .....	245
(b) Betriebsvereinbarung .....	245
(c) Verallgemeinerung .....	246

(d) Übertragung: Religionsgemeinschaftliches Recht – insbesondere kirchliches Arbeitsrecht .....	247
(3) Ergebnis .....	248
bb) Teilhabe an Art. 9 Abs. 3 GG .....	249
cc) § 118 Abs. 2 BetrVG, § 1 Abs. 2 HS. 1, 2 BPersVG und die Kirchenklauseln .....	250
(1) Entwicklungslinien der Rechtsprechung: Offenbleibende Tendenz zur Bezugnahme .....	251
(2) Keine Normativwirkung aus §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 HS. 1, 2 BPersVG .....	252
(3) Kirchenklauseln: Abstützung eines Regelungsfreiraumes nicht Rechtsnormanerkennung .....	255
(4) Ergebnis .....	255
4. Ergebnis: Keine Rechtsnormwirkung kirchlichen Arbeitsrechts auf Arbeitsverhältnisse .....	255
II. Arbeitsvertragliche Bezugnahme .....	256
1. Bestehen einer Bezugnahmeklausel .....	258
a) Ergänzende Auslegung .....	258
aa) Grundlagen .....	258
bb) Spannungsverhältnis: Ergänzende Auslegung, Funktionalitätsgewährleistung und Arbeitsvertragsfreiheit .....	260
cc) Denkbare Fallgestaltungen .....	261
(1) „Kirchlicher“ Arbeitsvertrag .....	261
(2) Punktuelle Verweisung auf kollektivkirchenarbeitsrechtliche Regelungen .....	261
(3) Anlage für Inbezugnahme im Vertrag .....	262
(4) Verweis auf Grundordnung .....	263
(a) Dritter Weg .....	263
(b) Mitarbeitervertretungsrecht .....	263
dd) Ergebnis .....	265
b) Änderung von Arbeitsbedingungen .....	265
aa) Änderungsvertrag .....	266
(1) Keine Zustimmung durch Arbeitgeber .....	266
(2) Keine Zustimmung durch Arbeitnehmer .....	267
bb) Nichtausübung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang? .....	267
cc) Konkludente Vertragsänderung .....	269
dd) Änderungskündigung .....	270
(1) Einordnung: Funktionalitätsgewährleistung durch Änderungskündigung .....	270
(2) Anknüpfungspunkt der Funktionalitätsgewährleistung .....	270

(3) Systemwechsel in das kirchliche Arbeitsrecht als dringendes betriebliches Erfordernis .....	272
(a) Systemwechsel .....	272
(b) Funktionalitätsgewährleistung und kirchliche Selbstbestimmung .....	273
(c) Rechtsprechung des EuGH und BAG: Änderungskündigung bei dynamischen Bezugnahmeklauseln und Entgeltabsenkung .....	276
(d) Schlussfolgerungen .....	280
(4) Geeignetheit und Erforderlichkeit des Änderungsangebotes .....	281
(5) Ergebnis .....	281
c) Endergebnis .....	282
2. Reichweite der Bezugnahmeklausel .....	283
a) Erläuternde Auslegung .....	284
aa) Grundlagen .....	284
bb) Rechtsprechung des BAG .....	285
(1) Ausgangspunkt der Rechtsprechung .....	286
(2) Unklare Bezeichnung der Bezugnahmeobjekte .....	286
(3) Weitreichende Dynamik der Bezugnahme .....	287
(4) Weite Auslegung der Bezugnahme auf den Dritten Weg .....	288
(5) Umfassende Geltung „kirchlichen Arbeitsrechts“ durch Bezugnahme auf Dritten Weg .....	288
(6) Geltung des Mitarbeitervertretungsrecht durch Bezugnahme auf Dritten Weg .....	289
cc) Behandlung in der Literatur .....	290
dd) Eigener Standpunkt .....	291
(1) Vertiefung der Bezugnahme – Rechtsprechungsentwicklung bis 2012 .....	292
(a) Grundlegende Aussagen der Auslegung .....	292
(b) Bedeutung der Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	293
(c) Rückschlüsse für Bezugnahmeklauseln auf kirchenarbeitsrechtliche Regelungssysteme .....	293
(2) Ausdehnung der Bezugnahme – pauschalisierende Rechtsprechung ab 2012 .....	294
(a) Einordnung im Kontext der Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	294
(b) Faktische Beeinträchtigung der Arbeitsvertragsfreiheit .....	295
(c) Umfassende Geltung nur durch umfassende Bezugnahme .....	295
(3) Überdehnung der Bezugnahme – Urteil des BAG vom 22.03.2018 .....	295
(a) Einordnung .....	296
(b) Keine Erklärung unter Funktionalitätsgesichtspunkten .....	297

(c) Sinn und Zweck punktueller Verweise in kollektiven Regelungssystemen	298
(d) Rückschlüsse aus der Rechtsprechung des BAG	298
(e) Keine umfassende Bezugnahme durch punktueller Verweisung	299
(f) Abhilfe im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche: Grundordnungsverweis	299
ee) Ergebnis	300
b) AGB-Kontrolle	301
aa) Verfassungsrechtliche Grundlagen der AGB-Kontrolle	301
bb) Anwendbarkeit bei Bezugnahme Klauseln	303
(1) Umfassende oder reduzierte AGB-Kontrolle	303
(2) Keine AGB-Kontrolle	304
cc) Berücksichtigung der Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	306
dd) Einzelne Kontrollaspekte	307
(1) Dynamischer Verweis auf Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges	308
(a) Einbeziehungskontrolle, § 305c Abs. 1 BGB	308
(b) Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB	308
(c) Änderungsvorbehalt, § 308 Nr. 4 BGB	310
(2) Querverweise auf Dienstvereinbarungen in Arbeitsrechtsregelungen	310
(a) Einbeziehungskontrolle, § 305c Abs. 1 BGB	311
(b) Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB	311
c) Ergebnis	312
3. Kontrolle des Bezugnahmeobjekts	312
III. Arbeitsvertragliche Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht	314
1. Einordnung der Grundproblematik	315
2. Abweichung von Arbeitsrechtsregelungen	315
a) Kirchenrechtliche Konsequenzen	316
aa) Kirchenrechtliche Verbindlichkeit	316
bb) Herausfallen aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV	316
(1) Evangelische Kirche	317
(2) Katholische Kirche	317
(3) Maßstäbe für Verbindlichkeit und Abweichung	319
(a) Verbindlichkeitsmaßstab des BAG	319
(b) Günstigkeitsprinzip im kirchlichen Arbeitsrecht	319
(c) Besonderer kirchenarbeitsrechtlicher Günstigkeitsmaßstab?	320
(d) Ergebnis	322
cc) Sonstige Konsequenzen im kirchlichen Rechtskreis	322

b) Säkularrechtliche Folgewirkungen .....	322
aa) Regelungsmöglichkeit .....	323
bb) Regelungsverfahren .....	323
(1) Dritter Weg .....	323
(2) Mitarbeitervertretungsrecht .....	324
cc) Wirkungsreichweite .....	325
(1) AGB-Kontrolle der Abweichungsklausel .....	325
(a) Berücksichtigung der Funktionalitätsgewährleistung des Drit-	
ten Weges .....	326
(b) Überraschende Klausel, § 305c Abs. 1 BGB .....	326
(c) Intransparenz, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB .....	327
(d) Übermäßige Einschränkung der Arbeitsvertragsfreiheit .....	328
(2) AGB-Kontrolle der Arbeitsrechtsregelungen .....	329
(3) Anspruch der Arbeitnehmer auf Vertragsanpassung .....	330
3. Abweichung von Mitarbeitervertretungsrecht .....	330
a) Kirchenrechtliche Konsequenzen .....	330
aa) Katholische Kirche .....	331
bb) Evangelische Kirche .....	332
b) Säkularrechtliche Folgewirkungen .....	332
aa) Regelungsverfahren .....	333
bb) Wirkungsreichweite .....	333
4. Ergebnis .....	334

#### **Schlusswort: Funktionieren die kirchenarbeitsrechtlichen Regulationssysteme? .... 336**

I. ACK-Klauseln .....	336
II. Systemwechsel in das kirchliche Arbeitsrecht nach Betriebsübergang .....	337
III. Arbeitsvertragliche Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht .....	339
IV. Ergebnis .....	341

#### **Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse .....**

I. Funktionalität .....	343
II. Selbstbestimmungsrecht .....	343
III. Funktionalitätsgewährleistung .....	345
IV. Eigenes kirchliches Dienstrecht .....	345
V. Regelungsmöglichkeit .....	346
VI. Regelungsverfahren .....	347
VII. Wirkungsreichweite .....	348
VIII. Staatlich vermittelte Rechtsnormwirkung kirchlichen Arbeitsrechts .....	348
IX. Arbeitsvertragliche Bezugnahme .....	349
X. Arbeitsvertragliche Abweichung von kirchlichem Arbeitsrecht .....	351

<b>Literaturverzeichnis</b> .....	353
<b>Verzeichnis kirchlicher Rechtsquellen</b> .....	383
I.    Arbeitsrechtsregelung .....	383
1. Evangelische Kirche .....	383
2. Katholische Kirche .....	385
II.   Mitarbeitervertretungsrecht .....	387
1. Evangelische Kirche .....	387
2. Katholische Kirche .....	388
III.  Kirchenbeamtenverhältnisse, Pfarrdienstverhältnisse .....	391
1. Evangelische Kirche .....	391
2. Katholische Kirche .....	391
IV.   Sonstiges .....	392
1. Evangelische Kirche .....	392
2. Katholische Kirche .....	393
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	394

## Abkürzungsverzeichnis

Die in dieser Arbeit verwendeten Kirchengesetze sowie sonstigen kirchlichen Rechtsakte sind im Verzeichnis der kirchlichen Rechtsquellen, thematisch und alphabetisch nach deren Abkürzung sortiert, aufgelistet (S. 383 ff.). Für Abkürzungen wird im Übrigen verwiesen auf: *Kirchner*, Abkürzungsverzeichnis der Rechtsprache, 10. Auflage 2021. Davon abweichende oder dort nicht erfasste Abkürzungen werden im Folgenden erläutert.

ArbGew	Das Arbeitsrecht der Gegenwart (Jahrbuch)
Ausschuss-Drs.	Ausschussdrucksache
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
Begr.	Begründer
BR-Drs.	Drucksache des Deutschen Bundesrates
BT-Drs.	Drucksache des Deutschen Bundestages
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
cc.	canones
Der Staat	Zeitschrift für Staatslehre und Verfassungsgeschichte, deutsches und europäisches öffentliches Recht
ders.	derselbe
dies.	dieselbe/dieselben
DPM	De Processibus Matrimonialibus: Fachzeitschrift zu Fragen des Kanonischen Ehe- und Prozessrechtes
Einl.	Einleitung
epd-sozial	Fachdienst sozial (Evangelischer Pressedienst)
ggbl.	gegenüber
HevKR	Handbuch des evangelischen Kirchenrechts
i. S. v.	im Sinne von
jM	juris – Die Monatszeitschrift
KAG	Kirchliches Arbeitsgericht
KAGH	Kirchlicher Arbeitsgerichtshof
KGH.EKD	Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
LKRR	Lexikon für Kirchen- und Religionsrecht
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
SR	Soziales Recht (Zeitschrift)
VfZ	Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte
zit.	zitiert





## Einleitung und Gang der Darstellung

Wirft man einen Blick in die jüngere Vergangenheit des kirchlichen Arbeitsrechts, kann man ohne Not von ereignisreichen, teils gar stürmischen Zeiten sprechen. Die Rechtssachen Egenberger<sup>1</sup> und Chefarzt<sup>2</sup> wälzten das kirchliche Individualarbeitsrecht um und rückten es in den Fokus der öffentlichen Diskussion. Ein Aspekt, der weit weniger Aufmerksamkeit auf sich zieht, ist das kollektive kirchliche Arbeitsrecht. Dabei sind die kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme keineswegs unproblematisches Terrain. Im Gegenteil – seit etlichen Jahren ergeben sich immer wieder Schwierigkeiten rund um dieses Themenfeld:

2009 sprach sich das Bundesarbeitsgericht gegen eine Anwendung von § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG für die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen aus.<sup>3</sup> In der Sache ging es darum, ob auch in Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges (das kirchliche Alternativmodell zum Tarifvertragssystem<sup>4</sup>) von den gesetzlichen Vorgaben zu Anzahl und Höchstdauer von Befristungen abgewichen werden kann, so wie es in Tarifverträgen möglich ist. Dieser Aspekt ist nicht unbedeutend – das hat immerhin Einfluss darauf, welche Regelungsbereiche die Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg überhaupt erfassen kann.

Nur wenige Jahre später stellte das Bundesarbeitsgericht den Dritten Weg selbst auf den Prüfstand. 2012 ging es um die „Streikfestigkeit“ des kirchlichen Regelungssystems und damit letztlich um die Möglichkeit der Kirchen, das Tarifvertragssystem durch einen eigenen Weg der Arbeitsrechtsregelung zu verdrängen.<sup>5</sup> Diese Frage kann in ihrer Bedeutung als grundsätzlich für das kirchliche Arbeitsrecht überhaupt gelten. Wäre der Dritte Weg nicht in der Lage das Tarifvertragssystem zu verdrängen, müsste das System der Arbeitsrechtsregelung in der gesamten katholischen Kirche und weiten Teilen der evangelischen Kirche völlig neu gedacht werden.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> EuGH vom 17.04.2018 – C-414/16 (Vera Egenberger/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV), AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 42 = NZA 2018, 569.

<sup>2</sup> EuGH vom 11.09.2018 – C-68/17 (IR/JQ), AP Richtlinie 2000/78/EG, Nr. 43 = NZA 2018, 1187.

<sup>3</sup> BAG vom 25.03.2009 – 7 AZR 710/07, AP TzBfG § 14 Nr. 59 = NZA 2009, 1417.

<sup>4</sup> Dazu noch ausführlich in Kapitel 1, C. III. 2., S. 49 ff.

<sup>5</sup> BAG vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 Rn. 115, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 179 = NZA 2013, 448.

<sup>6</sup> In der katholischen Kirche wird der Dritte Weg flächendeckend angewandt, in der evangelischen Kirche nutzen einige Gliedkirchen das Tarifvertragssystem unter Ausschluss des Streikrechts. Dazu ausführlicher: *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 13 Rn. 1 ff., 10 ff.

Doch damit nicht genug. Spätestens seit 2014 stand auch die Wirkweise von Dienstvereinbarungen und damit ein wesentlicher Aspekt des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im Fokus von Rechtsprechung und Literatur.<sup>7</sup> Diese Thematik ist ein entscheidendes Zahnrad im Gefüge des kirchlichen Arbeitsrechts. Von der Wirkung der Dienstvereinbarungen hängt schließlich ab, wie deren Regelungen den Weg in Arbeitsverhältnisse finden. In den letzten Jahren gesellte sich dazu ein weiteres Problemfeld, das wiederum den Dritten Weg betraf: Die arbeitsvertragliche Abweichung von Arbeitsrechtsregelungen.<sup>8</sup> Dieses Thema korreliert mit der grundsätzlichen Frage danach, wie Bezugnahmeklauseln auf kirchenarbeitsrechtliche Regelungen auszulegen sind und damit einem wahren Dauerbrenner der kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme.<sup>9</sup> Beide Aspekte sind entscheidend, denn auch sie betreffen den Regelungstransport in kirchliche Arbeitsverhältnisse und die Frage nach der Verbindlichkeit des kirchlichen Arbeitsrechts.

Gemeinsamer Gravitationspunkt der genannten Probleme ist das kirchliche Arbeitsrecht. Zwar setzen die beispielhaft genannten Fallgestaltungen dabei an unterschiedlichen Stellen dieses Regelungssystems an. Allerdings stehen sie keineswegs unverknüpft nebeneinander. Eine Veränderung an einem Punkt zieht vielmehr Auswirkungen an einer anderen Stelle im System des kirchlichen Arbeitsrechts nach sich. Bestes Beispiel dafür ist die arbeitsvertragliche Abweichung von Regelungen des Dritten Weges. Sie führt – so viel scheint klar zu sein – auch zur Bestreikbarkeit der betroffenen Einrichtung.<sup>10</sup>

Damit wird ein gewisser Gesamtzusammenhang verschiedener Einzelaspekte des kirchlichen Arbeitsrechts sichtbar. Dieser Gesamtzusammenhang soll folgend im Fokus stehen. Ziel der Arbeit ist es, offenzulegen was die entscheidenden Zahnräder der kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme sind und wie sie ineinandergreifen müssen, damit das kirchliche Arbeitsrecht am Ende auch gelebt werden kann. Beschreiben lässt sich dieser Zustand am besten als Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme. Maßgeblich ist dabei nicht nur die innerkirchliche Regelungsstruktur, sondern auch deren Wechselwirkung mit staatlichen Vorgaben. Dabei kommt auch der Frage Bedeutung zu, ob und wenn ja, inwieweit staatliche

<sup>7</sup> Dazu aus der Rechtsprechung BAG vom 24.06.2014 – 1 AZR 1044/12, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 74 Rn. 12 = BeckRS 2014, 73230; BAG vom 22.03.2018 – 6 AZR 835/16, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 90 Rn. 28 ff. = NZA 2018, 1350; aus der Literatur *Reichold*, ZTR 2016, 295; *Klump*, ZAT 2017, 172.

<sup>8</sup> Dazu BAG vom 24.05.2018 – 6 AZR 308/17, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 91 = NZA 2019, 166; LAG Rheinland-Pfalz vom 19.10.2022 – 7 Sa 103/22, BeckRS 2022, 44032; LAG Rheinland-Pfalz vom 01.03.2023 – 7 Sa 158/22, BeckRS 2023, 14174.

<sup>9</sup> Exemplarisch BAG vom 19.02.2003 – 4 AZR 11/02, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 36 = NZA 2004, 54; BAG vom 10.12.2008 – 4 AZR 801/07, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 52 = NZA-RR 2010, 7; BAG vom 28.06.2012 – 6 AZR 217/11, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 71 = NZA 2012, 1440; BAG vom 22.03.2018 – 6 AZR 835/16, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 90 = NZA 2018, 1350.

<sup>10</sup> *Joussen*, jM 2018, 415 (421); *Kalb*, FS Feldhoff, S. 349 ff. (356 f.); *Klump*, KuR 2020, 283 (286) (290).

Rechtsetzung dazu beitragen muss, dass die Zahnräder des kirchlichen Arbeitsrechts ineinandergreifen und die Funktionalität des Regelungssystems gewährleisten können.

Um sich der Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme zu nähern, beginnt die Untersuchung mit deren verfassungs- und kirchenrechtlichen Grundlagen (Kapitel 1). Zunächst steht die grundlegende Einordnung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (Kapitel 1, A., S. 30 ff.) und dessen Ausprägungen (Kapitel 1, B., S. 39 ff.) im Fokus. Wesentlich ist für die Arbeit freilich das kirchliche Arbeitsrecht. Dessen Grundlagen (Kapitel 1, C., S. 43 ff.) und Wirkung (Kapitel 1, D., S. 51 ff.) gilt daher anschließend ein kurzer Blick.

Das zweite Kapitel widmet sich den Grundlagen der Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme. Einleitend erfolgt eine kurze Einordnung (Kapitel 2, A., S. 58 ff.) und Begriffsbestimmung (Kapitel 2, B., S. 59 ff.). Nachdem klargestellt wurde was Funktionalität überhaupt und speziell im Kontext des kirchlichen Arbeitsrechts bedeutet, wird im Hauptteil des Kapitels die Frage untersucht, ob und wie die Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme gewährleistet wird (Kapitel 2, C., S. 70 ff.). Dabei steht zunächst die Frage im Vordergrund, ob Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV überhaupt eine Funktionalitätsgewährleistung innewohnt (Kapitel 2, C. I., S. 71 ff.). Anschließend wird der Umfang einer solchen Funktionalitätsgewährleistung konturiert, wobei auch das Tarifvertragssystem Modell steht (Kapitel 2, C. II., S. 83 ff.). Zuletzt werden die Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme ausgelotet (Kapitel 2, C. III., S. 104 ff.).

An die Grundrisse der Funktionalitätsgewährleistung anknüpfend wird untersucht, ob die kircheneigenen Beschäftigungsformen die Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme gewährleisten können (Kapitel 3, S. 69 ff.). Nach Erläuterung der Grundlagen kircheneigener Beschäftigungsformen (Kapitel 3, A., S. 113 ff.) sowie der Schilderung des Zusammenhanges zwischen Beschäftigungsform und kirchlichem Selbstverständnis (Kapitel 3, B., S. 117 ff.), folgt die Untersuchung der entscheidenden Frage: Kann die Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme allein durch das kirchliche Dienstrecht gewährleistet werden? (Kapitel 3, C., S. 121 ff.)

Im Hauptteil der Arbeit werden die maßgeblichen Funktionalitätskomponenten und dort auftretende Problemstellungen untersucht. Im Mittelpunkt stehen dabei Reichweite und Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme durch das staatliche Recht (Kapitel 4, S. 136 ff.).

Zu Beginn wird darauf eingegangen, in welchem Umfang die kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme überhaupt Regelungen treffen können. Hier steht zunächst die Schaffung staatlicher Mindestarbeitsbedingungen wie des allgemeinen Mindestlohnes oder aber rechtsverordnungsgetragener, tarifvertragsbasierter Mindestarbeitsbedingungen sowie die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen im Fokus (Kapitel 4, A. I., S. 138 ff.). Daneben spielt die Wirkung staatlich