

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, Rimpau

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
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 Igler, 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 Firmaten 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

Einleitung und Gang der Darstellung	25
<i>Kapitel 1</i>	
Verfassungs- und kirchenrechtliche Grundlagen	29
A. Das Selbstbestimmungsrecht: Grundvorstellungen	30
B. Ausprägungen des Selbstbestimmungsrechts	39
C. Kirchliches Arbeitsrecht	43
D. Wirkungsverhältnis zwischen staatlichem und religionsgemeinschaftlichem Recht ..	51
<i>Kapitel 2</i>	
Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	58
A. Verortung: Der Funktionalitätsgedanke im kirchlichen Arbeitsrecht	58
B. Funktionalität: Einordnung und Begriffsbestimmung	59
C. Funktionalitätsgewährleistung kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	70
D. Ergebnis	109
<i>Kapitel 3</i>	
Funktionalitätsgewährleistung durch kirchliches Dienstrecht?	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

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

Inhaltsverzeichnis

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

Kapitel 1

Verfassungs- und kirchenrechtliche Grundlagen	29
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 Arbeitskampfs	50
c) Selbstbestimmte Systemwahl	51
D. Wirkungsverhältnis zwischen staatlichem und religiengemeinschaftlichem Recht ..	51
I. Rechtswirkung im weltlichen Recht kraft originärer Rechtsetzungsbefugnis ..	52
II. Grundgesetzliches Ordnungsverhältnis von Staat und Religiengemeinschaften ..	53
III. Staatsrechtliche Perspektive	54
IV. Trennung von Staat und Kirche	56
V. Ergebnis: Keine originäre Wirkung in die staatliche Rechtsordnung	57

Kapitel 2

Funktionalität kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme	58
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 religiösgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht als Einrichtungsgarantie	77
a) Annahme einer Einrichtungsgarantie	77
b) Ablehnung einer Einrichtungsgarantie	78
c) Das Selbstbestimmungsrecht: Funktionalitätsgewährleistende Einrichtungsgarantie religiösgemeinschaftlicher 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

Funktionalitätsgewährleistung durch kirchliches Dienstrecht?	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 Dienstherrenfähigkeit	116
3. Funktionalitätsgehalt der Dienstherrenfähigkeit	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 Dienstherrenfähigkeit	134
D. Ergebnis	135

*Kapitel 4***Reichweite und Grenzen der Funktionalitätsgewährleistung
kirchenarbeitsrechtlicher Regelungssysteme im staatlichen Arbeitsrecht** 136

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, rechtsverordnungsgeschaffene Mindestarbeitsbedingungssetzung	156
a) Gemeinsame Regelungssystematik	156
b) Allgemeine Vereinbarkeit mit religiengemeinschaftlichem Selbstbestimmungsrecht	157
aa) Geltungsbereich der Rechtsverordnung	158
bb) Inhaltlicher Umfang der Rechtsverordnung	158
cc) Zweck tarifbasierter rechtsverordnungsgeschaffener Mindestarbeitsbedingungssetzung	158
c) Betrachtung einzelner tarifbasierter, rechtsverordnungsgeschaffener 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, rechtsverordnungsgeschaffene 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 Drittewirkung der Koalitionsfreiheit	200
2. Religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmung und Tarifautonomie	201
a) Grundrechtsdogmatisches Verhältnis	201
b) Kollision in der Arbeitskampffrage	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 Tarifautonomie	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 religiösgemeinschaftliches Recht	239
b) Trennung von Rechtsetzungs- und Rechtsnormanerkennungsbefugnis	240
aa) Allgemein gegen das Modell der Übertragung von Rechtsetzungsbefugnis	240
bb) Bestätigung der allgemeinen Einwände durch Art. 137 Abs. 3 WRV	241
cc) Rechtsnormanerkennung statt Übertragung von Rechtsetzungsbefugnis	241
3. Staatliche Rechtsnormanerkennung	242
a) Varianten staatlicher Rechtsnormanerkennung	242
b) Staatliche Rechtsnormanerkennung für das kirchliche Arbeitsrecht?	243
aa) Art. 137 Abs. 3 WRV: Rechtsnormanerkennung kraft Selbstbestimmung?	243
(1) Entstehungsgeschichtlich bedingter Sinn und Zweck	244
(2) Vergleichende Rechtssystematik: Verfassungsrechtliche Gewährleistung 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 Rechtsnormerkenntnung	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 punktuelle 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 Bezugnahmeklauseln	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 Dritten 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 Regelungssysteme?	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	343
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

Literaturverzeichnis	353
Verzeichnis kirchlicher Rechtsquellen	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
Stichwortverzeichnis	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)
ggb.	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	Vierteljahrsschriften 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 Egenberger¹ und Chefarzt² 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 zustandegekommenen Arbeitsrechtsregelungen aus.³ In der Sache ging es darum, ob auch in Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges (das kirchliche Alternativmodell zum Tarifvertragssystem⁴) 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.⁵ 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.⁶

¹ 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.

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

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

⁴ Dazu noch ausführlich in Kapitel 1, C. III. 2., S. 49 ff.

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

⁶ 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.⁷ 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.⁸ Dieses Thema korreliert mit der grundsätzlichen Frage danach, wie Bezugnahmeklauseln auf kirchenarbeitsrechtliche Regelungen auszulegen sind und damit einem wahren Dauerbrenner der kirchenarbeitsrechtlichen Regelungssysteme.⁹ 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.¹⁰

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 ineinander greifen 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

⁷ 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; Klumpp, ZAT 2017, 172.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Joussen, jM 2018, 415 (421); Kalb, FS Feldhoff, S. 349 ff. (356 f.); Klumpp, KuR 2020, 283 (286) (290).

Rechtsetzung dazu beitragen muss, dass die Zahnräder des kirchlichen Arbeitsrechts ineinander greifen 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 Zusammenhangs 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