

Inhaltsverzeichnis

I.	Europa und das Arbeitsrecht der Kirchen	11
II.	Das kirchliche Arbeitsrecht und seine Grundlagen	13
	1. Arbeitsrechtliche Auswirkungen des deutschen Staatskirchenrechts	13
	2. Europarechtliche Eingrenzung des deutschen Staatskirchenrechts	15
	a) Das Verhältnis des europäischen Rechts zum nationalen Recht	15
	aa) Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	15
	bb) Das deutsche Verfassungsrecht und die Rechtsprechung des BVerfG	16
	cc) Staatskirchenrecht und kirchliches Arbeitsrecht im Licht des Art. 23 I 3 GG	17
	b) Der Schutz des deutschen Staatskirchenrechts im Gemeinschaftsrecht	21
	aa) Der Schutz des Staatskirchenrechts	21
	bb) Der Schutz des kirchlichen Arbeitsrechts	22
	3. Europarechtliche Eingrenzung des deutschen Arbeitsrechts	24
	4. Schlußfolgerungen	25
III.	Der Einfluß des Europarechts auf bestehende Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts	27
	1. Art. 13 EG und die Richtlinie 2000/78/EG	27
	a) Entstehungsgeschichte: Die weitgehende Einschränkung im Entwurf der Kommission	28
	b) Entstehungsgeschichte: Der Einsatz Irlands für eine weitgehende Exemption der Kirchen	31
	c) Der Wortlaut: Religion oder Weltanschauung als Rechtfertigungsgrund	32
	d) Gibt es kirchlichen Dienst, der nicht vom religiösen Ethos geprägt ist?	33
	e) »Diskriminierung aus einem anderen Grund«	34
	2. Art. 39 EG (ehemals Art. 48 EGV)	35
	3. Art. 141 EG (ehemals Art. 119 EGV)	38
	4. Die übrigen Richtlinien	39
	a) Die kirchenrelevanten Richtlinien des europäischen Arbeitsrechts	39

b) Unmittelbare Wirkung von Richtlinien in Mitgliedstaaten	40
aa) Die Dogmatik zur horizontalen Wirkung von Richtlinien	40
bb) Horizontale Drittwirkung einer Richtlinie im kirchlichen Bereich?	41
cc) Stellungnahme	41
5. Die Verhandlungspartner des Dritten Wegs als Sozialpartner i.S. des Art. 136 EG?	43
IV. Die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts bei der Anwendung europarechtlich begründeten nationalen Rechts	45
1. § 613a BGB	45
a) Übernahme eines nicht-kirchlichen Betriebs durch einen kirchlichen Träger	46
aa) Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag	46
(a) Die Auffassung <i>Richardis</i>	46
(b) Stellungnahme	48
bb) Auswirkungen auf die Betriebsverfassung und die Betriebsvereinbarungen	50
cc) Auswirkungen auf die Tarifverträge	51
(a) Rechtsnatur der Regelungen des Dritten Weges	52
(b) Die Pflicht zur Gleichbehandlung von Tarifvertrag und Drittem Weg	52
(c) Exkurs: Die Kriterien der Gleichwertigkeit von Tarifvertrag und Drittem Weg	55
(d) Anwendung des § 613 Abs. 1 Sätze 2-4 BGB	56
b) Übernahme eines kirchlichen Betriebs durch einen nicht-kirchlichen Träger	57
c) Kriterien zur Abgrenzung von kirchlichem und nicht-kirchlichem Dienst	58
2. § 612 Abs. 3 BGB	60
a) Anwendbarkeit des § 612 Abs. 3 BGB auf kirchliche Arbeitsverhältnisse und richterlicher Prüfungsmaßstab	60
b) Neustrukturierung der Vergütungsgruppen und Geschlechtsdiskriminierung	61
aa) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	61
bb) Was ist gleichwertige Arbeit?	62
c) Gleichwertige Arbeit und mittelbare Diskriminierung – Entlohnung nach Marktlage	63
d) Regelungen der Tarifpraxis und des Dritten Wegs als Indikator der Gleichwertigkeit	65
e) Verhältnis von objektiven Bewertungsfaktoren und Marktlage	67

f) Vergleichsgruppenbildung	68
g) Keine »relative« Gleichwertigkeit	69
h) Rechtfertigungsgründe für eine mittelbare Ungleich- behandlung	70
i) Schlußfolgerungen für die neu geschaffene Berufsgruppe W in den AVR des Diakonischen Werks der EKD	72
3. § 17 KSchG	72
4. § 111 BetrVG	73
5. Europäisches Betriebsrätegesetz	75
V. Zusammenfassung	76
Anhang: Die Richtlinie 2000/78/EG im Wortlaut	79