

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
I. Inhalte und Ziele der Untersuchung	2
II. Methodisches Vorgehen	4
III. Gang der Untersuchung	4
Kapitel 1: Grundzüge der Arbeitnehmerüberlassung	7
I. Eckpunkte zur Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 04.04.1967	7
II. Rechtliche Eckpunkte der Arbeitnehmerüberlassung	9
1. Ausgewählte Neuerungen des AÜG 2011	9
2. Rechtliche Beziehung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer	12
3. Rechtliche Beziehung zwischen Verleiher und Entleiher	14
4. Rechtliche Beziehung zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer	15
III. Tarifverträge der Arbeitnehmerüberlassungsbranche	16
1. Fehlende Tariffähigkeit der CGZP	17
2. Rechtsfolgen ungültiger Tarifverträge	19
Kapitel 2: Arbeitnehmerüberlassung in kirchlichen Einrichtungen	23
I. Sparpotential der Arbeitnehmerüberlassung	23
1. Reduzierung der Personalreserve	24
2. Reduzierung der Stammebelegschaft	24
3. Gründung interner Servicegesellschaften	24
II. Verbreitung der Leiharbeit in kirchlichen Einrichtungen	25
1. Arbeitnehmerüberlassung in den verfassten Kirchen	25
2. Arbeitnehmerüberlassung in der Caritas	25
3. Arbeitnehmerüberlassung in der Diakonie	26
Kapitel 3: Ansichten zur Vereinbarkeit von Dienstgemeinschaft und Arbeitnehmerüberlassung	27
I. Ansicht des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland	27
1. Tenor	27
2. Sachverhalt und Gang des Verfahrens	27

3. Gründe der Entscheidung	28
a) Fehlende Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft	29
b) Fehlende Verbundenheit mit dem Sendungsauftrag der Kirche	29
c) Fehlende Loyalitätspflichten der Leiharbeitnehmer	29
d) Mangelnde partnerschaftliche Zusammenarbeit	30
e) Spaltung der Mitarbeiterschaft	30
f) Verdoppelung der Dienststellenleitungen	30
g) „Dritter Weg“	30
II. Entscheidungen kirchlicher Gerichte für Arbeitssachen	31
1. Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes vom 30.11.2006	31
2. Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 15.06.2007	32
a) Sachverhalt	32
b) Entscheidung und Gründe	33
c) Fazit	34
3. Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts für die bayerischen (Erz-)Diözesen vom 22.08.2008	34
4. Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 20.03.2009	35
5. Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes vom 27.11.2009	36
6. Fazit	36
III. Ansichten aus dem Schrifttum	36
1. Ansicht von <i>Baumann-Czichon</i>	36
2. Ansicht von <i>Thüsing</i>	37
3. Ansicht von <i>Joussen</i>	38
4. Ansicht von <i>Richardi</i>	39
5. Ansicht von <i>Andelewski</i> und <i>Stütze</i>	40
6. Ansicht von <i>Manterfeld</i>	41
7. Ansicht von <i>Conring</i>	42
8. Ansicht von <i>Heinig</i>	42
IV. Stellungnahme	44
1. Beschluss des KGH.EKD	44
2. Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart	45
3. Ansicht von <i>Baumann-Czichon</i>	45
4. Ansicht von <i>Thüsing</i>	46

5. Ansicht von <i>Jousen</i>	47
6. Ansicht von <i>Richardi</i>	47
7. Ansicht von <i>Andelewski</i> und <i>Stützle</i>	48
8. <i>Manterfeld, Conring</i> und <i>Heinig</i>	48
9. Fazit	49
 Kapitel 4: Aussagen kirchlicher Normen zur Arbeitnehmerüberlassung	 51
I. Regelungen der katholischen Kirche	51
1. Art. 1 Satz 1 der Grundordnung unter Berücksichtigung von Satz 6 der Präambel der Erklärung zum kirchlichen Dienst	51
a) Legaldefinition der Dienstgemeinschaft	51
b) Stellungnahme	53
c) Zugangsvoraussetzungen zum kirchlichen Dienst	55
d) Sicherstellung der Zugangsvoraussetzungen innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse	56
2. Mitarbeitervertretungsordnungen	56
a) Rahmen-MAVO vom 25.06.2007	56
b) Rahmen-MAVO vom 22.11.2010	58
aa) Neuerungen zur Arbeitnehmerüberlassung	58
bb) Auswirkungen auf die rechtliche Seite der Dienstgemeinschaft	59
cc) Verhältnis zur Rahmen-MAVO 2007	61
3. Zwischenergebnis	61
II. Regelungen der evangelischen Kirche	62
1. Präambel des MVG.EKD	62
2. § 2 Abs. 1 MVG.EKD	63
3. Verhältnis von § 2 MVG.EKD und der Präambel des MVG.EKD	63
4. Konsequenzen aus der Präambel	64
5. Zwischenergebnis	67
III. Ergebnis	67

Kapitel 5: Schwierigkeiten bei der Deutung der Dienstgemeinschaft	69
I. Personell eingeschränkte Dienstgemeinschaft	69
II. Mangelhafte Differenzierung bei der Betrachtung der Dienstgemeinschaft	70
III. Vernachlässigte theologische Grundlegung der Dienstgemeinschaft	75
IV. Schlussfolgerungen	76
 Kapitel 6: Die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	 77
I. Biblisch-theologische Grundaussagen von der Liebe Gottes zu den Menschen	77
1. Urgrund kirchlicher Tätigkeit	77
2. Auswirkungen auf die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	78
II. Der Sendungsauftrag der Kirche	78
1. Biblisch-theologische Gesichtspunkte zur Sendung der Kirche	78
2. Die drei Grundvollzüge der Kirche	80
3. Der diakonische Dienst und sein Verhältnis zum Zeugnisdienst	81
a) Biblische Gesichtspunkte der diaconia	81
b) Anhaltspunkte zum Verhältnis von diakonischem Dienst und Zeugnisdienst aus neutestamentlicher Perspektive	82
aa) Ausgewählte biblische Aussagen über Jesus	82
bb) Ausgewählte Aussagen über die Aussendung der Jünger Jesu	83
cc) Stellungnahme	83
c) Verhältnis beider Grundvollzüge aus dogmatischer Sicht	84
aa) Der diakonische Dienst und seine Übergänge zum Verkündigungsdienst	84
bb) Verkündigung durch Liebesdienst	85
d) Schwerpunktbestimmung durch Verband und Einrichtung	85
aa) Tätigkeitsschwerpunkte der Dachverbände	85
(1) Tätigkeitsschwerpunkte des Deutschen Caritasverbandes	85
(2) Tätigkeitsschwerpunkte des Diakonischen Werkes der EKD	86
bb) Leitbilder einzelner Einrichtungen	87
(1) Bischöfliche Aktion Adveniat	87
(2) „Brot für die Welt“	88
4. Der Sendungsauftrag der Kirche und das Christsein in der Dienstgemeinschaft	89
a) Verständnis der Taufe	89

b) Christsein als Voraussetzung für die Erfüllung kirchlicher Tätigkeiten	90
c) Christsein als Grundlage für einen kirchlichen Dienst	91
d) Motivationsgewinn für einen kirchlichen Dienst	91
e) Kraftquellen für den kirchlichen Dienst	92
f) Glaubwürdigkeitsverlust der kirchlichen Lehren durch die Beschäftigung von Nichtchristen	92
g) Glaubwürdigkeit eines Ungetauften für einen kirchlichen Dienst	93
h) Erwartungen des (christlichen) Hilfeempfängers	93
i) Sendungsgemäßer Umgang innerhalb der Dienstgemeinschaft	94
j) Sendungsnahe und -ferne Tätigkeiten in der Dienstgemeinschaft	94
aa) Differenzierung in sendungsnahe und -ferne Tätigkeiten	95
bb) Kritik an der Differenzierung in sendungsnahe und -ferne Tätigkeiten	95
(1) Hausmeister in kirchlichen Einrichtungen	96
(2) Reinigungskräfte in kirchlichen Einrichtungen	97
(3) Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft	98
(4) Pflegepersonal in kirchlichen Einrichtungen	99
(5) Ärzte in kirchlichen Einrichtungen	100
cc) Fazit	100
5. Auswirkungen der Sendung auf die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	101
III. Dienen und Gemeinschaft in der Dienstgemeinschaft	102
1. Dienen	102
2. Gemeinschaft	103
3. Zusammenstehen vieler in einer Gemeinschaft des Dienstes	104
4. Folgen für die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	104
a) Folgen des Dienens und dienender Machtausübung	104
b) Folgen aus der Gemeinschaft für die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	105
IV. Priestertum aller Gläubigen	105
1. Biblische Anhaltspunkte	106
2. Bedeutung des Priestertums aller Gläubigen	106
3. Folgen für die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	107
V. Communio als Begründungsansatz der Dienstgemeinschaft	108
1. Communio	108

2. Auswirkungen der communio auf die theologische Seite der Dienstgemeinschaft	109
VI. Anforderungen an die in der Dienstgemeinschaft Tätigen sowie an die Art und Weise der Dienstausbübung	110
1. Kenntnis von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	110
2. Annahme der Liebe Gottes in der Taufe	111
3. Festhalten an der Liebe Gottes im Leben mit der Kirche	112
4. Freiwilligkeit	113
5. Art und Weise der Dienstausbübung	113
a) Leitmotiv: Verfolgung des Sendungsauftrages	113
b) Partnerschaftliche Zusammenarbeit	113
c) Konfliktregelungsmechanismen	113
d) Geistlich waches Klima	114
e) Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Zuwendung	114
f) Bedeutung der rechtlichen Umsetzung	114
6. Zulässigkeitskriterien für Beschäftigungsverhältnisse der Dienstgemeinschaft	114
VII. Zusammenfassung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft	115

Kapitel 7: Umsetzung der theologischen in die rechtliche Seite der Dienstgemeinschaft	117
I. Ehrenamt	120
1. Rechtliche Einordnung des Ehrenamts	120
2. Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft	121
3. Kirchenrechtliche Einordnung	124
II. Das Arbeitsverhältnis	125
1. Kenntnis von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	126
a) Rechtliche Rahmenbedingungen	126
aa) Unmittelbare Benachteiligung	126
bb) Mittelbare Benachteiligung	127
cc) Fazit	129
b) Kirchenrechtliche Vorgaben	129
2. Empfang der Taufe	130
a) Gegenwart in Caritas und Diakonie	130
b) Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	131
c) Rechtliche Rahmenbedingungen	131

aa) Rechtfertigung der Taufe auf Grund der Art der Tätigkeit	132
bb) Rechtfertigung anhand des Selbstbestimmungsrechts	135
(1) Richtlinienkonforme Auslegung	136
(2) Rechtfertigung nach dem Selbstverständnis der Kirchen	139
(3) Zwischenergebnis	140
d) Bewertung des Spannungsverhältnisses aus theologischer Sicht	141
aa) Dankbare Antwort auf die Liebe Gottes	141
bb) Zeugnis für die Liebe Gottes	142
cc) Zwischenergebnis	142
e) Rechtliche Umsetzung des Spannungsverhältnisses	143
aa) Katholische Kirche	143
bb) Evangelische Kirche	144
cc) Fazit	145
3. Leben mit der Kirche	145
a) Rechtliche Rahmenbedingungen	145
aa) Rechtfertigung einer Differenzierung anhand eines Lebens mit der Kirche im Hinblick auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	146
(1) Richtlinienkonforme Auslegung	146
(2) Rechtfertigung nach dem Selbstverständnis der Kirchen	149
(3) Zwischenergebnis	150
bb) Vereinbarung von Loyalitätsobliegenheiten	151
b) Rechtliche Umsetzung	151
aa) Katholische Kirche	152
bb) Evangelische Kirche	153
4. Freiwilligkeit	155
5. Art und Weise der Sendungserfüllung	155
a) Leitmotiv: Erfüllung des Sendungsauftrages	155
b) Partnerschaftliche Zusammenarbeit	156
aa) Katholische Kirche	156
bb) Evangelische Kirche	156
c) Konfliktlösungsmechanismen	157
d) Geistlich waches Klima	158
e) Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Zuwendung	159
aa) Katholische Kirche	159
bb) Evangelische Kirche	160

cc) Zusammenfassung zur Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Zuwendung	160
f) Zusammenfassung zur Art und Weise der Sendungserfüllung	160
6. Umsetzungsdichte bei Arbeitsverhältnissen	161
7. Kirchenrechtliche Einordnung	162
III. Ordensgestellungen	164
1. Rechtliche Ausgestaltung	164
2. Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft	164
3. Umsetzungsdichte bei Ordensgestellungen	165
4. Kirchenrechtliche Einordnung	165
IV. Gestellungen säkularer Einrichtungen	165
1. Rechtliche Ausgestaltung	166
2. Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft am Beispiel einer Gestellung durch eine DRK-Schwesternschaft	166
a) Kenntnis über die Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	167
aa) Normen der Schwesternschaft	167
bb) Normen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	168
b) Taufe, Leben mit der Kirche und geistliche Offenheit	169
c) Sonstige Voraussetzungen	170
3. Umsetzungsdichte bei Gestellungen säkularer Einrichtungen	171
4. Kirchenrechtliche Einordnung	171
V. Zivildienstleistende	172
1. Skizze zur rechtlichen Konstruktion	173
2. Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft	173
a) Kenntnis von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	174
b) Empfang der Taufe	175
c) Leben mit der Kirche	176
d) Freiwilligkeit	178
e) Art und Weise der Sendungserfüllung	178
3. Umsetzungsdichte beim Zivildienst	179
4. Kirchenrechtliche Einordnung	179
VI. Freiwilliges Soziales Jahr	180
1. Rechtliche Ausgestaltung	180
2. Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft	181
3. Umsetzungsdichte beim Freiwilligen Sozialen Jahr	183
4. Kirchenrechtliche Einordnung	183

VII. Fazit – Umsetzungsdichte der ausgewählten Beschäftigungsverhältnisse	184
VIII. Definition der Dienstgemeinschaft	184
Kapitel 8: Die Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft bei externer Arbeitnehmerüberlassung	187
I. Kenntnis von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	187
1. Kenntnis als Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	187
2. Überlassung angestellter Leiharbeitnehmer anhand ihrer Kenntnisse	189
II. Empfang der Taufe	191
1. Anforderung der Taufe bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	191
2. Überlassung angestellter Leiharbeitnehmer anhand der Taufe	193
III. Leben mit der Kirche	196
1. Leben mit der Kirche als Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	196
2. Überlassung angestellter Leiharbeitnehmer anhand des Lebens mit der Kirche	196
a) Prüfungsmaßstab AGG	196
b) Fragerecht des Verleihers gemäß § 106 Satz 1 GewO	196
3. Kirchliche Loyalitätspflichten	199
IV. Freiwilligkeit	200
V. Art und Weise der Sendungserfüllung	200
1. Leitmotiv: Erfüllung des Sendungsauftrages	200
2. Partnerschaftliche Zusammenarbeit	203
3. Konfliktlösungsmechanismen	204
4. Geistlich waches Klima	206
5. Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Zuwendung	207
VI. Umsetzungsdichte externer Arbeitnehmerüberlassung	208
VII. Vergleich der Umsetzungsdichte mit der anderer Beschäftigtenverhältnisse	208
1. Ehrenamt und externe Arbeitnehmerüberlassung	209
2. Arbeitsverhältnis und externe Arbeitnehmerüberlassung	209
3. Ordensgestellungen und externe Arbeitnehmerüberlassung	209

4. Freiwilligendienst und externe Arbeitnehmerüberlassung	209
5. Zivildienst und externe Arbeitnehmerüberlassung	210
6. Gestellung säkularer Einrichtungen und externe Arbeitnehmerüberlassung	210
VIII. Rechtliche Schlussfolgerungen	211
 Kapitel 9: Die Umsetzung der theologischen Seite der Dienstgemeinschaft bei interner Arbeitnehmerüberlassung	 213
I. Die Zuordnung einer Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft zur Kirche	213
1. Staatskirchenrechtliche Zuordnung der Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft zur Kirche	214
a) Teilhabe an der Auftragserfüllung	214
b) Institutionelle Verbindung der Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft zu den Amtsträgern der Kirche	215
c) Fazit	218
2. Pflicht zur Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts	218
a) Staatskirchenrechtliche Verpflichtung	218
b) Kirchenrechtliche Verpflichtung	220
aa) Katholische Kirche	220
(1) Delegationsgericht der Apostolischen Signatur	222
(2) Novelle der Grundordnung	223
bb) Evangelische Kirche	224
c) Satzungsrecht	225
d) Fazit	227
3. Zwischenergebnis	228
II. Kirchliches Arbeitsrecht anwendende interne Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft	229
1. Kenntnis von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	230
2. Empfang der Taufe	231
3. Leben mit der Kirche	232
4. Freiwilligkeit	232
5. Art und Weise der Dienstausbübung	233
6. Umsetzungsdichte	233
7. Vergleich der Umsetzungsdichte mit der anderer Beschäftigtenverhältnisse	234

8. Kirchenarbeitsrechtliche Einordnung	234
III. Partiiell weltliches Arbeitsrecht anwendende kirchliche Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft	236
1. Kenntnisse von den Grundlagen kirchlicher Tätigkeit	237
2. Empfang der Taufe	238
3. Leben mit der Kirche	239
4. Freiwilligkeit	239
5. Art und Weise der Dienstaübung	240
a) Leitmotiv: Erfüllung des Sendungsauftrages	240
b) Partnerschaftliche Zusammenarbeit	243
c) Konfliktlösungsmechanismen	244
d) Geistlich waches Klima	245
e) Kultur der Wertschätzung, Achtsamkeit und Zuwendung	245
6. Umsetzungsdichte	245
7. Vergleich der Umsetzungsdichte mit der anderer Beschäftigten- verhältnisse	247
a) Gegenwärtige Umsetzungsdichte	247
b) Exkurs: Vergleich der Umsetzungsdichte bei erhöhter Streikgefahr	249
8. Kirchenarbeitsrechtliche Schlussfolgerungen	252
a) Kirchenarbeitsrechtliche Schlussfolgerungen bei gegenwärtiger Umsetzungsdichte	252
b) Exkurs: Kirchenarbeitsrechtliche Schlussfolgerungen bei erhöhter Streikgefahr	253
Kapitel 10: Weitere Anmerkungen zum Beschluss des KGH.EKD vom 09.10.2006	257
I. Anforderungen der Dienstgemeinschaft an ein Beschäftigungs- verhältnis	257
II. Geprüfte Anforderungen des KGH.EKD	258
III. Inhaltliche Auseinandersetzung mit den geprüften Anforderungen	259
1. Fehlende Loyalitätspflichten	259
2. Fehlende Verbundenheit mit dem Sendungsauftrag der Kirche	261
3. Spaltung der Mitarbeiterschaft	261
4. Verdoppelung der Dienststellenleitung	262
5. Arbeitsbedingungen des „Dritten Weges“	263

6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit	264
7. § 2 Abs. 1 Richtlinie der EKD zur beruflichen Mitarbeit	264
IV. Ergebnis	265
Ergebnisse	267
Thesen	275
Literaturverzeichnis	279