

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	13
I. Das Thema	13
II. Forschungsstand und Forschungsdefizite	13
III. Forschungsfragen	14
IV. Begriffsbestimmungen	15
V. Gang der Untersuchung	16
B. Allgemeiner Teil zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	18
I. Geschichtliche Entwicklung	18
II. Rechtliche Ausgestaltung	19
1. Rechtliche Beziehung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer	20
2. Rechtliche Beziehung zwischen Verleiher und Entleiher	20
3. Rechtliche Beziehung zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer	21
III. Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung	21
1. Höhere Flexibilität	22
2. Kostenersparnis	22
3. Reduzierung der Stammbegleitschaft	23
IV. Fazit	23
C. Arbeitnehmerüberlassung in kirchlichen Einrichtungen	24
I. Aktuelle Zahlen und Fakten	24
II. Aussagen kirchlicher Normen zur Leiharbeit	25
1. Regelungen der römisch-katholischen Kirche	26
a) Art. 1 S. 1 GrO i.V.m. Satz 6 der Präambel der Erklärung zum kirchlichen Dienst	26
b) Rahmen-MAVO in der Fassung vom 22.11.2010	27
c) Zwischenergebnis	28
2. Regelungen der EKD	28
a) Satz 3 der Präambel des MVG.EKD	28
b) § 2 Abs. 1 MVG.EKD	28
c) Verhältnis von Satz 3 der Präambel des MVG.EKD zu § 2 Abs. 1 MVG.EKD	29
d) Schlussfolgerungen	29
e) Zwischenergebnis	30
3. Zusammenfassung	30
III. Gerichtliche Entscheidungen	31

1. Der Beschluss des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH.EKD) vom 09.10.2006	31
a) Leitsätze	31
b) Darstellung des Sachverhalts	31
c) Entscheidungsgründe	32
aa) Mangelnde Dienstgemeinschaftzugehörigkeit	32
bb) Spaltung der Mitarbeiterschaft	32
cc) Fehlende Loyalitätspflichten	32
dd) Flucht aus dem „Dritten Weg“	33
ee) Ausnahme im Einzelfall	33
d) Stellungnahme	33
2. Die Entscheidung des KGH.EKD vom 25.08.2014	34
3. Die Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes (KAGH) vom 27.11.2009 und 07.06.2013	34
4. Fazit	35
IV. Stimmen in der Literatur	35
1. Ablehnende Haltung	35
2. Differenzierende Haltung	36
3. Befürwortende Haltung	37
V. Abschließende Wertung	37
D. Dienstgemeinschaft als Besonderheit des kirchlichen Dienstes	38
I. Dienstgemeinschaft als zentraler Begriff des kirchlichen Arbeitsrechts	38
II. Exkurs: Kritik an der Dienstgemeinschaft	39
1. Nationalsozialistische Begriffsprägung?	39
2. Kirchliche Arbeitsverhältnisse als Lohnarbeit	41
a) Darstellung der Sichtweise	41
b) Stellungnahme	42
III. Dienstgemeinschaft als Grenze für die Bestimmung der Zulässigkeit von Arbeitnehmerüberlassung in kirchlichen Einrichtungen?	42
1. Theologische Ausgangslage	43
a) Der Sendungsauftrag der Kirche	43
b) Das Priestertum aller Gläubigen	44
c) Umgang mit Andersgläubigen und Ungetauften	45
aa) Katholische Kirche	45
bb) Evangelische Kirche	46
cc) Theologisches Schrifttum	46
d) Stellungnahme	47
2. Anforderungen an die Beschäftigten in einer Dienstgemeinschaft und die Art und Weise der Dienstausübung	48
3. Umsetzung in die rechtliche Seite der Dienstgemeinschaft	49
a) Externe Arbeitnehmerüberlassung	50

aa) Anerkennung der christlichen Glaubens- und Sittenlehre	50
bb) Unterlassen schädlicher Handlungen	51
cc) Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen	52
dd) Partnerschaftliche Zusammenarbeit	52
ee) Kultur der Wertschätzung, Achtung und Zuwendung	54
ff) Gebot der Lohngerechtigkeit	55
gg) Freiwilligkeit	57
hh) Fazit	58
b) Interne Arbeitnehmerüberlassung	59
aa) Exkurs: Staatskirchenrechtliche Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche	59
(1) Teilhabe am Sendungsauftrag	60
(2) Institutionelle Verbindung	60
bb) Pflicht zur Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts?	61
(1) Pflicht aufgrund staatskirchenrechtlicher Zuordnung	61
(2) Kirchenrechtliche Verpflichtung	62
(3) Satzungsrechtliche Verpflichtung	63
(4) Fazit	63
cc) Das kirchliche Arbeitsrecht vollständig anwendende interne Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften	64
dd) Das kirchliche Arbeitsrecht partiell anwendende interne Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaften	64
c) Ergebnis	65
E. Folgen der Zulässigkeit von Arbeitnehmerüberlassung in kirchlichen Einrichtungen	66
I. Loyalitätsanforderungen an Leiharbeitnehmer	66
1. Aussagen kirchlicher Normen	67
2. Entstehung von Loyalitätsanforderungen durch Eingliederung in den kirchlichen Entleiherbetrieb?	67
a) Rechtliche Einordnung der Loyalitätsanforderungen	68
b) Analoge Anwendung von Grundordnung bzw. Loyalitätsrichtlinie	68
3. Abgestufte Loyalitätsanforderungen für Leiharbeitnehmer?	71
4. Resümee	72
II. Höchstquoten von Leiharbeitnehmern?	72
1. § 3 Abs 2 S. 3 Loyalitäts-RL als Begründungsansatz	72
2. Orientierung an § 1 Abs 5 lit. b) S. 2. AVR der Diakonie	73
3. Orientierung an § 112a Abs. 1 BetrVG	74
4. Einfügung von § 1c AÜG: Höchstquote von Leiharbeitnehmern	75
5. Schlussfolgerung	75
III. Maximale Einsatzzeiten von Leiharbeitnehmern?	76
1. Ausgangslage	76
2. Europarechtliche Betrachtungsweise	76

3. Umsetzung in nationales Recht	78
4. Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	79
a) Wortlaut	79
b) Sinn und Zweck	79
c) Missbrauchskontrolle	79
d) Orientierung an § 1 Abs. 3 AÜG a. F.	80
e) Orientierung an § 14 Abs. 1 TzBfG	80
f) Die Entscheidung des 7. Senats des BAG vom 10.7.2013	82
g) Die Entscheidung des LAG Nürnberg vom 29.10.2013	82
h) Zwischenergebnis	83
5. Rechtsfolgen des Verbots der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung	84
6. Ausblick	85
IV. Mitspracherechte der Mitarbeitervertretungen	87
1. Ausgangslage nach § 14 Abs. 3 S. 1 AÜG	87
2. Regelungen auf Seiten der katholischen Kirche	87
3. Regelungen auf Seiten der evangelischen Kirche	88
a) Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht nach § 42 lit. a) MVG.EKD ...	89
b) § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG als Rechtsvorschrift i. S. von § 41 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) MVG.EKD	89
c) Ständig wiederkehrendes Problem: Was heißt vorübergehend?	90
4. Schlussfolgerung	91
V. Mitwirkungsrechte der Leiharbeitnehmer	91
1. Ausgangslage nach § 14 AÜG und §§ 7 f. BetrVG	92
2. Regelungen im Anwendungsbereich der MAVO	92
a) Leiharbeitnehmerrechte beim Verleiher im Rahmen der internen Arbeitnehmerüberlassung	92
b) Leiharbeitnehmer als Abgeordnete im Sinne von § 7 Abs. 2 S. 1 MAVO?	92
c) Resümee	94
3. Regelungen im Anwendungsbereich des MVG.EKD	95
4. Fazit	95
VI. Notwendigkeit einer Unterscheidung hinsichtlich der Vergütung von Leih- arbeitnehmern?	96
1. Für eine Ungleichbehandlung sprechende Gesichtspunkte	97
2. Gegen eine Ungleichbehandlung sprechende Aspekte	98
3. Resümee	99
F. Einschränkungen durch Europarecht – RL 2000/78/EG und das AGG	101
I. Exkurs: § 9 Abs. 1 AGG und die Vereinbarkeit mit Europarecht	101
1. Die Diskrepanz zwischen § 9 AGG und Art. 4 RL 2000/78/EG	101
2. Die Frage nach der Europarechtswidrigkeit von § 9 AGG	102
a) Enge Auslegung	102
b) Weite Auslegung	103

3. Bewertung und Ergebnis	104
II. § 9 AGG als Rechtfertigungsgrund	105
III. Rechtfertigung durch Tendenzschutz?	106
IV. Der allgemeine Maßstab des § 8 AGG als Rechtfertigungsgrund	107
V. Resümee	109
G. Zwischenbilanz	110
H. Blick ins europäische Ausland am Beispiel der Niederlande und Frankreich – Was kann Deutschland davon lernen ?	112
I. Der Umgang mit dem equal-pay-Grundsatz in Frankreich und weitergehende Maßnahmen	112
1. Rechtliche Ausgestaltung	112
2. Bewertung	113
II. Der Umgang des französischen Rechts mit den Loyalitätsanforderungen an Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen	114
1. Rechtslage	114
2. Bewertung	115
III. Die Stellung der Wohlfahrtsverbände in den Niederlanden	116
1. Rechtliche Ausgangslage	116
2. Beurteilung	116
IV. Tarifvertraglich vereinbarte Höchstquoten von Leiharbeitnehmern in den Niederlanden	117
1. Rechtliche Ausgestaltung	117
2. Einschätzung	118
V. Zeitliche Höchstüberlassungsgrenzen für Leiharbeitnehmer in Frankreich ...	118
1. Gesetzliche Regelung	118
2. Einschätzung	119
VI. Das aktive und passive Wahlrecht von Leiharbeitnehmern in niederländischen Wohlfahrtsverbänden	119
VI. Das aktive und passive Wahlrecht von Leiharbeitnehmern	119
1. Gesetzliche Ausgestaltung	119
2. Beurteilung	120
3. Exkurs: Der generelle Ausschluss des passiven Wahlrechts von Leiharbeitnehmern nach § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG auf dem Prüfstand	121
VII. Resümee	122
I. Schlussbetrachtung und Ausblick	124
I. Beantwortung der Forschungsfragen	124
II. Abschließende Bewertung	129
III. Ausblick	130
Literaturverzeichnis	132
Sachwortregister	144