

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
Einführung	15
A. Anlass und Gegenstand der Untersuchung	16
B. Gang der Untersuchung	20
C. Weitere hervorzuhebende Untersuchungsschwerpunkte	23
Erstes Kapitel: Grundlegung	25
§ 1 Staatskirchenrechtliche Grundlegung	26
A. Verhältnis von Staat und Kirche	26
I. Staatliche Perspektive	26
1. Staatskirchenrechtlicher Kompromiss der Weimarer Reichsverfassung	27
2. Regelung des Staatskirchenrechts unter dem Grundgesetz	29
3. Verhältnis von Selbstbestimmungsrecht und Religionsfreiheit	30
4. Zusammenfassung	34
II. Kirchliche Perspektive	34
III. Zusammenfassung	35
B. Selbstbestimmungsrecht der Kirche und Mitarbeitervertretungsrecht	36
I. Einfachgesetzliche Exemtionen zugunsten der Kirche	36
II. Verfassungsrechtliche Garantie und Mitarbeitervertretungsrecht	37
1. Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts	37
a. Begriff der Religionsgemeinschaft	37
b. Ordnen und Verwalten	39
c. Bestimmung der eigenen Angelegenheiten	39
2. Schranke des für alle geltenden Gesetzes	42
a. Entwicklung des Schrankenbegriffs: Von der Heckel'schen Formel zur Abwägungslösung	42
b. Kritik an der Abwägungslösung und Vorzugswürdigkeit eines kollisionsrechtlichen Ansatzes	45
c. Grundgesetzlicher Einfluss auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht	49
C. Zusammenfassung zur staatskirchenrechtlichen Grundlegung und Folgerungen für die weitere Untersuchung	59

§ 2 Leitideen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	61
A. Kirchlicher Auftrag	61
B. Dienstgemeinschaft und vertrauensvolle Zusammenarbeit	62
§ 3 Die kirchliche Dienstvereinbarung im Überblick	69
A. Unterscheidung zweier Dienstvereinbarungstypen	69
I. Organisationsdienstvereinbarungen	70
II. Materielle Dienstvereinbarungen	71
B. Zustandekommen der Dienstvereinbarung	72
I. Abschluss durch rechtsgeschäftliche Vereinbarung	72
II. Schriftform und Bekanntgabe	73
III. Freiwilligkeit des Abschlusses	74
C. Geltungsbereich der Dienstvereinbarung	75
D. Beendigung der Dienstvereinbarung	76
E. Rechtsschutzmöglichkeiten	78
Zweites Kapitel: Die normative Wirkung	79
§ 4 Legitimationsbedürfnis für die normative Wirkung	82
§ 5 Rückführung der normativen Wirkung auf die freiheitliche Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien	85
A. Begünstigende Regelungen – Vertrag zugunsten Dritter	86
B. Zurechnung fremden Handelns – rechtsgeschäftliche Unterwerfung unter ein Dritthandeln	88
I. Keine rechtsgeschäftliche Unterwerfung unter das Handeln der Mitarbeitervertretung	89
II. Keine rechtsgeschäftliche Unterwerfung unter das Handeln der Dienststellenleitung	91
1. Keine ausdrückliche rechtsgeschäftliche Unterwerfung	91
2. Keine konkludente rechtsgeschäftliche Unterwerfung	92
III. Keine rechtsgeschäftliche Unterwerfung unter das Handeln der Dienstvereinbarungsparteien	93
C. These von der Arbeitsvertragsrechtsakkessorietät des Betriebsverfassungsrechts	95
D. Ergebnis zur Rückführbarkeit der normativen Wirkung auf die freiheitliche Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien	97

§ 6 Rückführung der normativen Wirkung auf die staatliche Rechtsetzungsmacht	98
A. Staatlich-demokratische Legitimation der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung	98
I. Übertragung staatlicher Rechtsetzungsmacht auf die Betriebsparteien	99
II. Kritik der Vorstellung einer übertragenen Rechtsetzungsmacht	102
III. Staatliche Anerkennung der privatrechtlichen Regelbildung	107
IV. Folgerungen	109
B. Staatlich-demokratische Legitimation der normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung aufgrund eines staatlichen Geltungsbefehls	111
I. Geltung aufgrund einer Analogie zu § 77 Abs. 4 BetrVG?	113
1. Staatlicher Geltungsbefehl für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen – § 4 Abs. 1 TVG analog?	113
2. Staatlicher Geltungsbefehl für kirchliche Dienstvereinbarungen – § 77 Abs. 4 BetrVG analog?	117
II. Geltung aufgrund der §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG?	118
III. Geltung aufgrund von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV?	121
C. Ergebnis zur Rückführbarkeit der normativen Wirkung auf die staatliche Rechtsetzungsmacht	123
§ 7 Rückführung der normativen Wirkung auf die kirchliche Rechtsetzungsmacht	124
A. Standpunkt des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts	125
B. Überblick zu den Standpunkten im Schrifttum	126
C. Ansatz von <i>Thüsing</i> : Normative Wirkung aufgrund staatlicher „Pflicht zur Gleichbehandlung“	128
D. Eigener Standpunkt zur normativen Wirkung der Dienstvereinbarung	130
I. Grundsatz – Wirkung kirchlichen Rechts im staatlichen Rechtskreis	131
II. Unerheblichkeit des Einwands bindender Rechtswahl	132
1. Wahl der Privatrechtsordnung – Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	132
2. Wahl der Privatrechtsordnung und Ausgestaltung des Mitarbeitervertretungsrechts als einheitliche Ausübung des Selbstbestimmungsrechts	134

III. Normative Wirkung der Dienstvereinbarung als Ergebnis einer Kollisionsauflösung	135
1. Normative Wirkung der Dienstvereinbarung als Ergebnis einer kollisionsrechtlichen Zuordnung des kirchlichen Selbstverständnisses und der Privatautonomie	136
2. Normative Wirkung der Dienstvereinbarung zugleich als Ausgleich zwischen der Privatautonomie und dem staatlichen Schutzpflichtauftrag	138
3. Zusammenfassung	143
IV. Ergänzende Überlegungen zur normativen Wirkung	143
1. Regelungsbefugnis des kirchlichen Gesetzgebers und Gestaltung des kirchlichen Dienstes mittels der staatlichen Privatrechtsordnung	143
2. Vermeidung von Widersprüchen bei der praktischen Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes	145
E. Fazit zur normativen Wirkung der Dienstvereinbarung	148
Drittes Kapitel: Die Reichweite der Regelungsbefugnis	149
§ 8 Rechtsvergleichender Ansatz der Literatur	151
A. Meinungsspektrum zur Reichweite der Befugnis der Betriebsparteien, Arbeitsbedingungen durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln	153
I. Rechtsprechung und Teile des Schrifttums: Umfassende Regelungsbefugnis für alle Arbeitsbedingungen	154
II. Gegenstimmen in der Literatur: Begrenzte Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen	155
III. Zusammenfassung des Meinungsspektrums	161
B. Bewertung des rechtsvergleichenden Ansatzes	162
C. Fortgang der Untersuchung	167
§ 9 Kirchengesetzliche Vorschriften als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis	169
A. § 36 MVG-EKD als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis?	169
B. §§ 33 und 34 MVG-EKD als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis?	174
C. § 35 MVG-EKD als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis?	176
D. Ergebnis: Keine generelle Mitarbeitervertretungsgesetzliche Anerkennung einer umfassenden Regelungsbefugnis	177

§ 10 Bestimmung der Reichweite der Regelungsbefugnis in Anlehnung an die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung –	
§§ 37 ff. MVG-EKD	179
A. Reichweite der Regelungsbefugnis in den Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD	180
I. Wortlautanalyse des § 40 MVG-EKD	182
II. Logisch-systematischer Bezugsrahmen des § 40 MVG-EKD	185
1. Systematischer Einfluss von § 47 MVG-EKD (Initiativrecht)	186
2. Systematischer Zusammenhang von § 40 MVG-EKD und § 38 Abs. 1 MVG-EKD	187
a. Implikationen der verschiedenen Begründungsansätze zur Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung	188
b. Unbestimmbarkeit der kirchengesetzgeberischen Motive für die Anordnung der Unwirksamkeitsfolge	192
c. Stellungnahme zur logisch-systematischen Relevanz des § 38 Abs. 1 MVG-EKD	195
3. Logisch-systematischer Zusammenhang zwischen dem Günstigkeitsprinzip und der Lesart des § 40 MVG-EKD	196
III. Teleologische Erwägungen zu § 40 MVG-EKD	199
1. Konkretisierung der möglichen Zwecke anhand der zum Betriebsverfassungsgesetz diskutierten Funktionen betrieblicher Mitbestimmung	200
a. Schutzfunktion der betrieblichen Mitbestimmung	200
b. Teilhabefunktion der betrieblichen Mitbestimmung	206
c. Ausgleichsfunktion der betrieblichen Mitbestimmung	209
d. Überlegungen zum weiteren Gang der Untersuchung	211
2. Teilhabe des Arbeitnehmerkollektivs als Funktion der Mitbestimmung nach § 40 MVG-EKD	212
a. Teilhabe aufgrund der Stellung der Mitarbeitervertretung als gleichberechtigter Partner und Repräsentant?	212
b. Genereller Kollektivbezug der Mitbestimmungstatbestände als Konsequenz der Teilhabefunktion?	214
c. Stärkung des Individualschutzes und nicht bloß kollektive Teilhabe durch § 40 lit. b) und lit. j) MVG-EKD	218
d. Unvereinbarkeit des Topos der Subjektstellung der Mitarbeitervertretung mit einer abschließenden Aufzählung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten	221
e. Ausrichtung der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	222
f. Fazit zur Teilhabefunktion	224
3. Schutz des einzelnen Arbeitnehmers als Funktion der Mitbestimmung nach § 40 MVG-EKD	224

a. Wirkungsweise des Mitarbeitervertretungsrechts	226
b. Unergiebigkeit von Historie und Genese	229
c. Methodische Überlegungen zur Ermittlung der mutmaßlichen Regelungsabsicht des Gesetzgebers	232
d. Entscheidung gegen eine vertragsimparitätskompensierende Wirkung des Mitarbeitervertretungsgesetzes	234
e. Fazit zur Schutzfunktion	240
4. Horizontaler Interessenausgleich der Arbeitnehmer untereinander als Funktion der Mitbestimmung nach § 40 MVG-EKD	240
a. „Non liquet“ als Ergebnis einer Analyse der Einzeltatbestände des § 40 MVG-EKD	241
b. Genese des § 40 MVG-EKD	242
c. Systematische Betrachtung: Ausgleichsfunktion im Rahmen der personellen Angelegenheiten – das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 41 Abs. 1 lit. b) Var. 2 MVG-EKD	243
d. Fazit zur Ausgleichsfunktion	255
IV. Ergebnis zur Reichweite der Regelungsbefugnis in den Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD	256
B. Folgerungen für die allgemeine Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien	257
Viertes Kapitel: Die Grenzen der Regelungsbefugnis	261
§ 11 Grenzziehung zur Sicherung der Individualfreiheit des Arbeitnehmers	263
A. Bedeutung des Günstigkeitsprinzips	264
B. Keine gegenständliche Begrenzung der Dienstvereinbarung auf generelle Regelungen	265
C. Keine Grenzziehung durch eine gerichtliche Billigkeitskontrolle	267
D. Zwingendes Recht als Grenze der Regelungsbefugnis	269
I. Unanwendbarkeit der Schranken rechtsgeschäftlicher Freiheit	270
1. Keine AGB-Kontrolle der Dienstvereinbarung	270
a. Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur	270
b. Stellungnahme zur AGB-Kontrolle kirchlicher Dienstvereinbarungen	273
2. Unzulässigkeit des Rückgriffs auf die privatrechtlichen Schranken rechtsgeschäftlicher Freiheit	280
II. Bindung an „Recht“ und „Billigkeit“ nach Maßgabe des § 33 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD	281
1. Bindung an die „Billigkeit“	282
2. Bindung an das „Recht“	283

a. Inhaltliche Bestimmung: zwingende Rechtssätze der kirchlichen und staatlichen Arbeitsrechtsordnung	283
b. Im Einzelnen: einfachgesetzlich vermittelter Individualschutz im staatlichen Recht	285
c. Im Einzelnen: Bindung an die in den Grundrechten zum Ausdruck kommende, im Privatrecht wirksame objektive Werteordnung	285
III. Ergebnis: Individualschutz durch umfassende Bindung an das geltende Recht	296
§ 12 Grenzziehung zur Sicherung der Koalitionsfreiheit	297
A. § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD: Vorrang der auf koalitionären Rechtsvorschriften beruhenden Regelungen	297
I. Voraussetzungen der Sperrwirkung	298
1. „Rechtsvorschrift“ im Sinne des § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD	298
2. „Regelungen“ im Sinne des § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD	299
II. Reichweite der Sperrwirkung	301
III. Bedeutung der Sperrwirkung des § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD für die Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien	303
B. § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD: Erweiterung der Vorrangregelung für Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen	304
I. Begriff der Üblichkeit	305
II. Gegenständlicher Bezugspunkt der Sperrwirkung	307
1. Begriff der Arbeitsentgelte	307
2. Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen	308
a. Hintergründe der Begriffsdiskussion	308
b. Folgerungen für die Begriffsbestimmung im Rahmen des § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD	313
III. Ausnahmen von der Sperrwirkung	315
1. Vorrang der Dienstvereinbarung im Bereich der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten	315
2. Aufhebung der Sperrwirkung durch Öffnungsklauseln	316
IV. Bedeutung der Sperrwirkung des § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD für die Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien	317
C. Ergebnis: Sicherung der Koalitionsfreiheit durch § 36 Abs. 1 S. 2 und 3 MVG-EKD	318
Zusammenfassende Thesen	319
Erstes Kapitel: Grundlegung	320
§ 1 Staatskirchenrechtliche Grundlegung	320
§ 2 Leitideen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	321

§ 3 Die kirchliche Dienstvereinbarung im Überblick	321
Zweites Kapitel: Die normative Wirkung	323
§ 4 Legitimationsbedürfnis für die normative Wirkung	323
§ 5 Rückführung der normativen Wirkung auf die freiheitliche Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien	324
§ 6 Rückführung der normativen Wirkung auf die staatliche Rechtsetzungsmacht	325
§ 7 Rückführung der normativen Wirkung auf die kirchliche Rechtsetzungsmacht	326
Drittes Kapitel: Die Reichweite der Regelungsbefugnis	329
§ 8 Rechtsvergleichender Ansatz der Literatur	329
§ 9 Kirchengesetzliche Vorschriften als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis	330
§ 10 Bestimmung der Reichweite der Regelungsbefugnis in Anlehnung an die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung – §§ 37 ff. MVG-EKD	331
Viertes Kapitel: Die Grenzen der Regelungsbefugnis	337
§ 11 Grenzziehung zur Sicherung der Individualfreiheit des Arbeitnehmers	337
§ 12 Grenzziehung zur Sicherung der Koalitionsfreiheit	338
Abkürzungsverzeichnis	340
Literaturverzeichnis	347
Der Autor	383