

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort.....</b>	<b>13</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>15</b>
<b>Teil 1 – Einführung.....</b>	<b>22</b>
A. Problemstellung .....	22
B. Grundlagen der Untersuchung.....	26
I. Terminologie .....	26
1. Kirchliches Arbeitsrecht.....	26
2. Staatskirchenrecht.....	29
a) Staatskirchenrecht? .....	29
b) Kirchen und Religionsgemeinschaften.....	31
3. Territoriale Reichweite der Länderberichte.....	31
a) England .....	31
b) Frankreich .....	32
II. Methodik .....	32
1. Rechtsvergleichender Ansatz .....	32
2. Gang der Darstellung der einzelnen Rechtsordnungen.....	36
III. Einwirkungen des europäischen Rechts auf das nationale kirchliche Arbeitsrecht.....	38
1. Die EMRK und ihr Einfluss auf die nationalen Rechtsordnungen.....	40
a) Relevante Grundrechtspositionen kirchlicher Arbeitnehmer.....	44
aa) Der Schutz des Privat- und Familienlebens, Art. 8 EMRK .....	44
bb) Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, Art. 9 EMRK.....	45
b) Die durch Art. 9 EMRK vermittelte Rechtsposition der Kirchen .....	46
c) Die Abwägung der betroffenen Grundrechtspositionen .....	50
aa) Die Eingriffsrechtfertigung.....	50
bb) Margin of appreciation – Einschränkung der Kontrolldichte .....	51
2. Gemeinschaftsrecht .....	55
a) Charta der Grundrechte der Europäischen Union.....	55
b) Der im Primärrecht verankerte Schutz des Status der Kirchen – Art. 17 AEUV .....	58
aa) Allgemeine Einordnung .....	58
bb) Rechtlicher Gehalt des „Kirchenartikels“ .....	60
(1) „Status“ .....	62
(2) „Achten“ und „Nichtbeeinträchtigen“ .....	64
c) Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG .....	66
<b>Teil 2 – Länderberichte .....</b>	<b>69</b>
A. Deutschland – Ausgangspunkt und Vergleichsmaßstab.....	69
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	69
II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	71
1. Geschichtliche Entwicklung des deutschen Staatskirchenrechts .....	71
2. Die Stellung der Kirchen unter dem Grundgesetz .....	76
a) Korporative Religionsfreiheit, Art. 4 Abs. 1 und 2 GG.....	76
b) Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV - Fundament des deutschen Staatskirchenrechts .....	77
aa) Systematische Einordnung im Grundgesetz .....	77
bb) Die grundlegenden staatskirchenrechtlichen Elemente des Grundgesetzes .....	78

(1) Verbot der Staatskirche .....	78
(2) Neutralität und Parität.....	80
cc) Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.....	81
(1) Dogmatische Grundlagen .....	81
(2) Schutzbereich .....	84
(a) Die Kirchen und ihre Einrichtungen als Träger des Selbstbestimmungsrechts .....	85
(b) Ordnen und Verwalten.....	87
(c) Die eigenen Angelegenheiten .....	87
(3) Schranke – Das „für alle geltende Gesetz“ .....	88
III. Kirchliches Arbeitsrecht.....	92
1. Ausgangspunkte .....	94
a) Die Dienstgemeinschaft und ihre ekklesiologischen Grundlagen .....	94
aa) Der Begriff der Dienstgemeinschaft .....	94
bb) Kritik am Begriff der Dienstgemeinschaft.....	98
(1) Begriffshistorie.....	98
(2) Fehlende theologische Fundierung .....	100
cc) Ekklesiologische Grundlagen .....	100
(1) Kirchlicher Dienst als Erfüllung des Sendungsauftrags .....	102
(2) Das Priestertum aller Gläubigen.....	104
(3) communio-Ekklesiologie.....	106
b) Staatliches oder kirchliches Recht? .....	108
aa) Normsetzungsbefugnis kircheneigenen Arbeitsrechts? .....	108
bb) Vorrang staatlichen Rechts infolge des Abschlusses von Arbeitsverträgen?.....	109
cc) Synthese: Staatliches Recht modifiziert nach kirchlichem Selbstverständnis .....	110
c) Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts .....	111
d) Die kircheneigenen Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts .....	112
aa) Katholische Kirche .....	112
bb) Evangelische Kirche .....	113
2. Individualarbeitsrecht .....	114
a) Der vom kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gewährleistete Schutz.....	115
aa) Personalauswahl.....	115
bb) Loyalitätsobliegenheiten und Sanktionierung bei deren Verletzung.....	116
(1) Grundlagen .....	116
(2) Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten .....	118
(3) Sanktionierung bei Verstoß gegen eine Loyalitätsobliegenheit.....	124
b) Einwirkungen des europäischen Rechts .....	127
aa) Konflikt mit der EMRK? Die kirchenarbeitsrechtliche Rechtsprechung des EGMR.....	127
(1) Die Rechtssachen „Schüth“, „Obst“ und „Siebenhaar“ .....	127
(2) Rezeption: „Spannungsverhältnis“ – aber keine „Zeitenwende“ .....	130
(3) Stellungnahme des Bundesverfassungsgerichts.....	130
(4) Ausblick.....	131
bb) Auswirkungen der Richtlinie 2000/78/EG .....	133
(1) Nationale Umsetzung durch das AGG .....	133
(2) Meinungsbild vor den Entscheidungen des EuGH.....	135
(a) Personalauswahl.....	135
(aa) Restriktive Auslegung.....	136
(bb) Kirchenfreundliche Auslegung.....	137
(b) Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten und Kündigung .....	139
(3) Die Rechtsprechung des EuGH .....	141
(a) Personalauswahl – Rechtssache „Egenberger“ .....	142

(b) Konfessionsabhängige Differenzierung bei Loyalitätsobliegenheiten – „ <i>Chefarztfall</i> “ .....	146
(c) Rezeption der Entscheidung.....	148
(d) Folgeentscheidungen des BAG.....	152
(aa) Verfahren „Egenberger“ .....	152
(bb) „ <i>Chefarztfall</i> “.....	153
(e) Auswirkungen in der Rechtspraxis .....	156
(f) „Showdown“ vor dem Bundesverfassungsgericht? .....	160
c) Die kircheneigenen Regelungen zum Individualarbeitsrecht .....	163
aa) Katholische Kirche .....	163
bb) Die „Loyalitätsrichtlinie“ der evangelischen Kirche .....	166
3. Kollektives Arbeitsrecht.....	167
a) Betriebliche Mitbestimmung.....	168
aa) Normierte Exemption von Mitbestimmung nach staatlichem Recht .....	169
(1) Verfassungsrechtliche Fundierung .....	170
(2) Reichweite der Ausklammerung.....	175
(a) Erzieherische und karitative Betätigung.....	176
(b) Zuordnung – „kirchliche“ Einrichtung .....	177
bb) Das eigene Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen .....	179
(1) Verpflichtung zur Schaffung eines eigenen Mitarbeiter- vertretungsrechts? .....	179
(2) Geltungsgrundlage .....	180
(3) Die kirchlichen Regelungen .....	182
(a) Katholische Kirche (MAVO) .....	182
(b) Evangelische Kirche (MVG-EKD).....	183
b) Tarifvertrags- und Koalitionsrecht .....	183
aa) Arbeitskampf und kollektive Regelung von Arbeitsbedingungen.....	185
(1) Konfliktlage .....	188
(a) Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht als Bestandteil der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG.....	188
(b) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht.....	190
(2) Auflösung des Konflikts .....	193
(a) Wechselseitiges Verhältnis der Verfassungsgüter .....	194
(aa) Kein absoluter Vorrang der Koalitionsfreiheit.....	194
(bb) Kein absoluter Vorrang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	195
(cc) Abwägungsprogramm .....	196
(b) Auflösung .....	199
(3) Rechtsqualität und Inhaltskontrolle der Regelungen des „Dritten Weges“ .....	203
(4) Das Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen .....	206
(a) Katholische Kirche .....	206
(b) Evangelische Kirche .....	206
bb) Koalitionsbetätigung .....	207
<b>B. Österreich – Parallelen und Spiegelungen.....</b>	<b>211</b>
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	211
II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	212
1. Geschichtliche Entwicklung .....	212
2. Die Rechtsstellung der Kirchen im österreichischen Verfassungsrecht.....	215
a) Grundlagen .....	215
b) Leitprinzipien des österreichischen Staatskirchenrechts.....	217
c) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 15 StGG .....	218
aa) Persönlicher Schutzbereich (Normadressat) .....	220
(1) Erfordernis der gesetzlichen Anerkennung .....	220
(2) Selbständige Einrichtungen der Kirchen.....	222

bb) Sachlicher Schutzbereich .....	223
(1) Das „selbständige Ordnen und Verwalten“ .....	223
(2) Der Schutzbereich – die „inneren Angelegenheiten“ .....	224
cc) Der Gesetzesvorbehalt – die „allgemeinen Staatsgesetze“ .....	227
<b>III. Kirchliches Arbeitsrecht .....</b>	<b>231</b>
1. Ausgangspunkte .....	233
a) Rechtsquellen und Grundlagen des österreichischen Arbeitsrechts .....	233
b) Verfassungsbezug des kirchlichen Arbeitsrechts .....	233
aa) Der kirchliche Dienst als „innere Angelegenheit“ .....	233
bb) Verschmelzung von staatlicher und kirchlicher Rechtssphäre durch die Begründung von Arbeitsverhältnissen .....	236
(1) Geistliche .....	236
(2) Laienmitarbeiter .....	237
cc) Berücksichtigung der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes .....	238
c) Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts .....	239
d) Bezugnahme auf die kirchliche Dienstgemeinschaft .....	240
e) Kircheneigene Regelungen des Arbeitsrechts .....	240
2. § 132 Abs. 4 ArbVG – Einfachgesetzliches Fundament des kirchlichen Arbeitsrechts in Österreich .....	242
a) „Tendenzschutz“ im österreichischen Arbeitsrecht .....	242
b) Regelungsgehalt und Systematik von § 132 ArbVG .....	243
c) Tendenzschutz nach § 132 Abs. 4 ArbVG .....	246
aa) Grundlagen .....	246
(1) § 132 Abs. 4 ArbVG als Konsequenz von Art. 15 StGG .....	246
(2) Erfordernis der „Unmittelbarkeit“? .....	248
bb) § 132 Abs. 4 S. 1 ArbVG .....	248
(1) Erfasste Einrichtungen .....	248
(2) Die Relativklausel der „entgegenstehenden Eigenart“ .....	249
cc) § 132 Abs. 4 S. 2 ArbVG .....	253
3. Individualarbeitsrecht .....	254
a) Personalauswahl und Fragerecht des kirchlichen Arbeitgebers .....	255
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	256
aa) Rechtslage im „weltlichen“ Arbeitsrecht .....	256
bb) Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter .....	257
c) Kündigung wegen Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit .....	262
aa) Allgemeiner Kündigungsschutz, § 105 ArbVG .....	262
bb) Sittenwidrigkeit einer Kündigung, § 879 ABGB .....	268
d) Einfluss der Richtlinie 2000/78/EG – Das Gleichbehandlungsgesetz .....	269
aa) Diskriminierung und Rechtfertigungsmöglichkeiten – Grundlagen .....	269
bb) Folgen für die Personalauswahl .....	275
cc) Folgen für die Auferlegung von Loyalitätsobliegenheiten und Kündigung .....	276
4. Kollektives Arbeitsrecht .....	277
a) Betriebliche Mitbestimmung .....	278
aa) Einschränkung durch § 132 Abs. 4 ArbVG .....	278
bb) Abschluss von Betriebsvereinbarungen .....	279
cc) Eigenes Mitarbeitervertretungsrecht .....	280
b) Koalitionsrecht .....	281
aa) Kollektivverträge und die Kirchen .....	282
bb) Alternativen zum Kollektivvertrag .....	284
cc) Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen .....	285
dd) Allgemeine gewerkschaftliche Betätigung .....	288

<b>IV. Zusammenfassung und Vergleich .....</b>	<b>289</b>
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen .....	289
2. Grundvoraussetzungen des kirchlichen Arbeitsrechts .....	290
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	291
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht .....	293
5. Fazit .....	294
<b>C. England – Staatskirchentum und Common Law als maßgebliche Faktoren? .....</b>	<b>296</b>
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....	296
II. Spezifika des englischen Rechtssystems .....	298
III. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....	300
1. Geschichtliche Entwicklung .....	300
2. Die Stellung der Kirchen im englischen Recht .....	302
a) Grundlagen .....	302
b) Leitprinzipien .....	303
aa) Die anglikanische Kirche (Church of England) als Staatskirche .....	303
bb) Neutralität und Gleichheit / Parität .....	305
c) Der Rechtsstatus anderer Kirchen und Religionsgemeinschaften .....	306
d) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	307
aa) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im englischen Common Law ..	309
bb) Der Human Rights Act 1998 .....	311
(1) Grundlagen .....	311
(2) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 9 EMRK im englischen Recht .....	313
(3) Die besondere Berücksichtigung der kollektiven Religionsfreiheit – s. 13 HRA .....	315
IV. Kirchliches Arbeitsrecht .....	318
1. Ausgangspunkte .....	319
a) Grundlagen des englischen Arbeitsrechts .....	319
b) Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich .....	321
aa) Laienmitarbeiter .....	321
bb) Geistliche .....	322
c) Berücksichtigung kirchlicher Autonomie im staatlichen Arbeitsrecht .....	325
aa) Kirchliches Arbeitsrecht als Folge kirchlicher Selbstbestimmung .....	325
bb) Modifikationen des weltlichen Arbeitsrechts .....	326
cc) Berücksichtigung entgegenstehender Arbeitnehmerrechte .....	327
2. Modifikationen des Individualarbeitsrechts .....	327
a) Personalauswahl .....	327
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	328
aa) Treuepflichten im weltlichen Arbeitsrecht .....	328
bb) Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten .....	329
c) Allgemeiner Kündigungsschutz .....	331
aa) Kündigungsschutz im englischen Arbeitsrecht .....	331
bb) Kündigung kirchlicher Arbeitsverhältnisse .....	333
d) Antidiskriminierungsrecht .....	335
aa) Genese der englischen Antidiskriminierungsgesetzgebung .....	336
bb) Rechtslage vor Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG .....	337
(1) Race Relations Act 1976 .....	337
(2) Sex Discrimination Act 1975 .....	338
cc) Rechtsentwicklung infolge der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG .....	342
(1) Die Employment Equality Regulations 2003 .....	343
(a) Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 .....	343

(b) Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 .....	343
(2) Equality Act 2010.....	344
(a) Die Ausnahmeregelungen.....	345
aa) Rechtfertigung von Benachteiligungen bezüglich der Religion .....	346
bb) Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung bezüglich anderer Merkmale .....	350
(b) Fazit .....	357
e) Beschäftigung von Personal an kirchlichen Schulen.....	358
aa) Das englische Schulwesen und die Rolle der Kirchen .....	360
bb) Arbeitsrechtliche Regelungen des SSFA.....	360
(1) Voluntary Aided Schools.....	361
(2) Voluntary Controlled Schools .....	362
cc) Fazit.....	363
3. Kollektives Arbeitsrecht.....	365
<b>V. Zusammenfassung und Vergleich .....</b>	<b>368</b>
1. Kirchliche Selbstbestimmung im Common Law .....	368
2. Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts .....	369
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	370
4. Fazit .....	374
<b>D. Frankreich – Spielräume im Schatten der Laizität? .....</b>	<b>375</b>
<b>I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber .....</b>	<b>375</b>
<b>II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht .....</b>	<b>377</b>
1. Geschichtliche Entwicklung des französischen Staatskirchenrechts .....	377
2. Die Rechtsstellung der Kirchen.....	380
a) Grundlagen .....	380
b) Laizität als Leitprinzip des französischen Staatskirchenrechts.....	382
aa) Trennung von Staat und Kirche.....	385
bb) Neutralität und Parität – Ausdruck der staatlichen Areligiosität .....	386
cc) Rechtliche Verfasstheit der Kirchen.....	387
dd) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht .....	390
III. Kirchliches Arbeitsrecht .....	394
1. Ausgangspunkte .....	395
a) Rechtsquellen und Grundlagen des französischen Arbeitsrechts .....	395
b) Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts .....	398
aa) Grundsätze.....	398
bb) Beschäftigung innerhalb des kirchlichen Bereichs .....	399
(1) Laienmitarbeiter .....	399
(2) Angehörige von Orden und religiösen Gemeinschaften.....	400
(3) Geistliche .....	401
c) Dogmatischer Anknüpfungspunkt des kirchlichen Arbeitsrechts.....	403
aa) Einfluss des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.....	403
bb) Lehre vom Tendenzbetrieb .....	405
cc) Abschließende Folgerungen .....	410
2. Individualarbeitsrecht .....	411
a) Grundprinzipien des Arbeitnehmerschutzes .....	412
aa) Diskriminierungsverbot des Art. L. 1132-1 CTrav.....	412
bb) Grundrechtsschutz.....	415
(1) Normative Berücksichtigung in Art. L. 1121-1 CTrav.....	415
(2) Schutz des Privatlebens .....	417
(3) Zulässigkeit einer Grundrechtsbeeinträchtigung.....	417
cc) Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und Grundrechtsschutz.....	418
b) Problemfelder des kirchlichen Arbeitsrechts.....	420
aa) Bewerbungsprozess .....	420

(1) Personalauswahl .....	420
(2) Fragerecht .....	424
bb) Loyalitätsobliegenheiten .....	426
(1) Allgemeine Rechtslage .....	426
(a) Loyalitätsobliegenheiten im weltlichen Arbeitsrecht .....	426
(b) Das Rechtsinstitut der Betriebsordnung .....	427
(2) Loyalitätsobliegenheiten in kirchlichen Einrichtungen .....	429
(a) Grundlegende Anerkennung erhöhter Anforderungen .....	429
(b) Normative Grundlagen .....	432
(c) Oktroyierte Abstufung der Anforderungen .....	434
(d) Rechtsgrundlage der Loyalitätsobliegenheiten .....	437
(aa) Impliziter Vertragsinhalt .....	438
(bb) Vertragliche Regelung .....	440
(cc) Betriebsordnung .....	441
cc) Kündigungsrecht .....	443
(1) Allgemeine Rechtslage .....	443
(2) Kündigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen .....	446
(a) Loyalitätsobliegenheitsverstoß als Kündigungsgrund .....	446
(b) Frühere Rechtsprechung .....	448
(c) Rechtsprechungsänderung in der Angelegenheit Painsecq .....	450
3. Kollektives Arbeitsrecht .....	457
a) Betriebliche Mitbestimmung .....	457
b) Koalitionsrecht .....	458
<b>IV. Zusammenfassung und Vergleich .....</b>	<b>461</b>
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen .....	461
2. Ausgangspunkte des kirchlichen Arbeitsrechts .....	462
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht .....	463
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht .....	467
5. Fazit .....	467
<b>Teil 3 – Schlussbetrachtungen .....</b>	<b>469</b>
<b>A. Abschließender Gesamtvergleich der Rechtsordnungen .....</b>	<b>469</b>
I. Staatskirchenrechtliche Grundentscheidungen als Produkt historischer Wurzeln .....	469
II. National determinierter Umfang kirchlicher Selbstbestimmung .....	471
III. Kirchliche Selbstbestimmung als Determinante für das kirchliche Arbeitsrecht .....	474
<b>IV. Die Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses im Arbeitsrecht .....</b>	<b>476</b>
1. Anwendbarkeit des Arbeitsrechts bei der Beschäftigung von Laienmitarbeitern .....	478
2. Individualarbeitsrecht .....	479
a) Personalauswahl und Fragerecht .....	479
b) Loyalitätsobliegenheiten .....	479
c) Kündigung anlässlich einer Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten .....	481
d) Antidiskriminierungsrecht .....	483
3. Kollektivarbeitsrecht .....	486
<b>B. Fazit und Ableitungen für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht .....</b>	<b>487</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>493</b>
<b>Lebenslauf .....</b>	<b>550</b>