

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	13
Abkürzungsverzeichnis	15
Teil 1 – Einführung.....	22
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
Teil 2 – Länderberichte	69
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 – „Chefarztfall“	146
(c) Rezeption der Entscheidungen	148
(d) Folgeentscheidungen des BAG	152
(aa) Verfahren „Egenberger“	152
(bb) „Chefarztfall“	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
(b) Das Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen	206
(a) Katholische Kirche	206
(b) Evangelische Kirche	206
bb) Koalitionsbetätigung	207
B. Österreich – Parallelen und Spiegelungen	211
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
III. Kirchliches Arbeitsrecht	231
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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen	285
dd) Allgemeine gewerkschaftliche Betätigung	288

IV. Zusammenfassung und Vergleich	289
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen	289
2. Grundvoraussetzungen des kirchlichen Arbeitsrechts	290
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht	291
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht	293
5. Fazit	294
C. England – Staatskirchentum und Common Law als maßgebliche Faktoren?	296
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
V. Zusammenfassung und Vergleich	368
1. Kirchliche Selbstbestimmung im Common Law	368
2. Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts	369
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht	370
4. Fazit	374
D. Frankreich – Spielräume im Schatten der Laizität?	375
I. Die soziale Stellung der Kirchen und ihre Rolle als Arbeitgeber	375
II. Staatskirchenrechtliche Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht	377
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
IV. Zusammenfassung und Vergleich	461
1. Staatskirchenrechtliche Grundlagen	461
2. Ausgangspunkte des kirchlichen Arbeitsrechts.....	462
3. Kirchliches Individualarbeitsrecht	463
4. Kirchliches Kollektivarbeitsrecht	467
5. Fazit	467
Teil 3 – Schlussbetrachtungen.....	469
A. Abschließender Gesamtvergleich der Rechtsordnungen	469
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
IV. Die Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses im Arbeitsrecht	476
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. Fazit und Ableitungen für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht	487
Literaturverzeichnis.....	493
Lebenslauf.....	550