



Hannah Maria Krings

**Der Betriebsübergang gem.  
§ 613a BGB im kirchlichen  
Arbeitsrecht**

**Eine schwerpunktmaßige Betrachtung des  
Arbeitsrechts der katholischen Kirche**



**PETER LANG**

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Literaturverzeichnis.....	XXI
Einleitung .....	1
Kapitel I	
Einführung in das Thema der Dissertation	
A.    Generelle Anwendbarkeit des § 613a BGB .....	5
B.    Abgrenzung des Betriebsübergangs von der Auftragsnachfolge und dem Outsourcing .....	6
C.    Anwendbarkeit des § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht .....	9
I.    Ursprung der Kompetenz der Kirchen zur eigenen Rechtsetzung.....	9
1.    Art.135 – 137 WRV .....	10
2.    Von der WRV bis zur Entstehung des Grundgesetzes .....	10
II.    Gründe für die herausragende Stellung der Religionsgemeinschaften....	12
III.    Die von dem Selbstbestimmungsrecht erfassten Organisationen.....	12
1.    Umfang des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts .....	13
a)    Ordnung und Verwaltung .....	13
b)    Eigene Angelegenheiten .....	14
c)    Innerhalb der Schranken der „für alle geltenden Gesetze“ .....	15
aa)    Der Ansatz von Johannes Heckel .....	16
bb)    Bereichscheidungslehre .....	16

cc) Ansatz der Allgemeingültigkeit der Norm und die „Jedermann-Formel“ .....	17
dd) Die Güterabwägungs- und Wechselwirkungslehre .....	17
2. Demokratieprinzip und Grundrechte als Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts? .....	18
a) Bindung an das Demokratieprinzip? .....	18
b) Die Kirchen als Grundrechtsverpflichtete? .....	18
IV. Verhältnis staatliches Recht – kirchliches Recht .....	19
1. These vom Vorrang des kirchlichen Rechts .....	19
2. These vom Vorrang des staatlichen Rechts .....	20
3. Grundsätzliche Geltung des staatlichen Arbeitsrechts .....	21
V. Verhältnis kirchlichen Arbeitsrechts zu europäischem Gemeinschaftsrecht .....	22
VI. Ergebnis .....	23

## Kapitel II

Die gesteigerten Loyalitätspflichten kirchlicher Arbeitgeber beim Betriebsübergang nach § 613a BGB

A. Der Arbeitnehmerbegriff des § 613a BGB .....	25
I. Geistliche .....	25
II. Ordensangehörige .....	26
III. „Weltliche“ Mitarbeiter .....	26
B. Problemstellung .....	26
C. Nebenpflichten .....	27
I. Pflichten und Obliegenheiten .....	27

1. Im allgemeinen Arbeitsrecht.....	27
2. Im Kirchenrecht .....	28
II. Historischer Hintergrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht.....	28
III. Arten von Nebenpflichten.....	29
1. Handlungspflichten .....	30
2. Unterlassungspflichten.....	30
IV. Das Schicksal der Nebenpflichten im Fall des Betriebsüberganges .....	
gem. § 613a BGB.....	31
D. Die gesteigerten kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten.....	31
I. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund.....	33
II. Wiederheirat als Kündigungsgrund .....	34
III. Öffentliches Eintreten für die Legalisierung der Abtreibung sowie Vornahme einer Abtreibung als Kündigungsgrund.....	35
IV. Veranschaulichung der Problematik anhand eines Beispiels .....	36
1. Kollision der Loyalitätsobliegenheiten mit dem Sozialstaatsprinzip .....	36
2. Kollision der Loyalitätsobliegenheiten mit Grundrechten des Mit- arbeiters – insbesondere Art.6 I GG .....	37
3. Auslegung und Umgang mit widerstreitenden Interessen .....	38
4. Anwendung auf den Beispielsfall .....	38
V. Vereinbarkeit der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten mit den §§ 1, 7 I AGG.....	39
1. Europarechtliche Zulässigkeit der Ausnahmeregelung in § 9 AGG .....	39
2. Anwendungsbereich des § 9 AGG.....	40
a) Religionsgemeinschaften iSd § 9 I AGG .....	40

b) Zugeordnete Vereinigungen iSd § 9 I AGG.....	40
c) Loyales und aufrichtiges Verhalten iSd § 9 II AGG .....	41
aa) Loyales Verhalten .....	41
bb) Aufrichtiges Verhalten .....	41
VI. Erfordernis und Zulässigkeit einer Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten? .....	42
1. Die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts bis 1985.....	42
2. Die zur Verwerfung führende Kritik des Bundesverfassungsgerichts ....	42
VII. Zwischenergebnis.....	43
E. Loyalitätsobliegenheiten beim Betriebsübergang nicht kirchlich – kirchlich.....	44
I. Begründung von Nebenpflichten im allgemeinen Arbeitsrecht.....	44
1. Auferlegung von Nebenpflichten durch Gesetz.....	44
2. Auferlegung von Nebenpflichten mittels Tarifvertrag .....	44
3. Auferlegung von Nebenpflichten durch Betriebsvereinbarung.....	45
4. Auferlegung von Nebenpflichten durch Vertrag .....	45
II. Begründung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten bei Betriebsübergang? .....	45
1. Automatischer Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten? .....	45
2. Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten über das Direktionsrecht des Arbeitgebers? .....	46
3. Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten durch einvernehmliche Vertragsänderung? .....	48
a) Zulässigkeit einer Änderung des Vertragsinhalts.....	48

b) Grenzen der Zulässigkeit vertraglicher Änderungen .....	49
4. Eintritt in die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten durch Ausspruch einer Änderungskündigung gem. § 2 S.1 KSchG? .....	50
5. Zwischenergebnis.....	51
III. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers oder Umdeutung der Ablehnung in einen Widerspruch gem. § 613a VI 1 BGB bei Verweigerung einer Vertragsänderung durch den Arbeitnehmer?.....	51
1. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers?.....	51
2. Umdeutung der Weigerung des Arbeitnehmers in einen Widerspruch nach § 613a VI 1 BGB? .....	52
3. Zwischenergebnis.....	53
IV. Verstöße gegen kirchliche Loyalitätsobliegenheiten vor Betriebsübergang .....	53
1. Ausschluss des Kündigungsrechts gem. § 613a IV 1 BGB.....	54
2. Anwendbarkeit des KSchG auf kirchliche Arbeitnehmer? .....	55
3. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als Kündigungsgrund wegen dringender betrieblicher Erfordernisse?....	55
4. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als personenbedingter Kündigungsgrund?.....	56
5. Früherer Verstoß gegen die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre als verhaltensbedingter Kündigungsgrund?.....	56
6. Zwischenergebnis.....	57
V. Ungleichbehandlung als mögliche Folge des Betriebsübergangs.....	57
1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz .....	57
2. Zwischenergebnis.....	58

F. Betriebsübergang kirchlich – nicht kirchlich in Bezug auf die besonderen kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten .....	59
I. Fortwirken der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten in einem Unternehmen der Privatwirtschaft?.....	59
II. Entfallen der besonderen Loyalitätsobliegenheiten.....	59
1. Änderung des Vertragsinhalts.....	59
2. „Einfrieren“ der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten? .....	60
3. Untergang der besonderen Loyalitätsobliegenheiten wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage gem. § 313 I BGB? .....	60
a) Vorrang der Änderungskündigung .....	61
b) Vorrang der Auslegung .....	61
4. Zwischenergebnis.....	62
G. Auswirkungen eines Betriebsüberganges von einem Betrieb/ Unternehmen der Privatwirtschaft auf einen ökumenischen Träger auf die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten .....	63
I. Loyalitätsobliegenheiten in der katholischen Kirche.....	63
II. Loyalitätsobliegenheiten in der evangelischen Kirche .....	63
III. Gemeinsame Loyalitätsvorstellungen der christlichen Kirchen .....	64
IV. Unterschiede.....	64
1. Der Stand der Ehe in der evangelischen Kirche .....	65
2. Die Anerkennung des Instituts der Lebenspartnerschaft.....	65
V. Lösungsansätze .....	65
1. Kumulation der Pflichten.....	65
2. Differenzierung zwischen katholischen und evangelischen Arbeitnehmern.....	66

3. Separate Einstellung von Mitarbeitern durch die evangelische bzw. katholische Kirche .....	67
4. Eigener Lösungsansatz.....	67
H. Übergang eines katholischen Betriebs auf einen ökumenischen Träger .	68
I. Allgemeine individualrechtliche Probleme des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.....	68
I. Informationspflicht, § 613a V BGB .....	68
II. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers, § 613a VI BGB .....	69
III. Haftung des alten/neuen Arbeitgebers für Verbindlichkeiten aus der Zeit vor Betriebsübergang.....	71
IV. Konsequenzen des Betriebsüberganges für arbeitsvertragliche und außervertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers.....	72
J. Fazit .....	73

### Kapitel III

§ 613a I 2-4 BGB im Fall des Betriebsübergangs unter Beteiligung mindestens eines kirchlichen Rechtsträgers

A. Entstehungsgeschichte der Regelungen des § 613a I 2-4 BGB .....	75
B. Regelungsbereich der § 613a I 2-4 BGB .....	75
I. Allgemeinverbindlichkeitserklärung.....	76
II. Ein- oder beidseitige Tarifgebundenheit?.....	76
III. Vorliegen einer dynamischen Bezugnahmeklausel.....	77
IV. Veränderungssperre des § 613a I 2,4 BGB.....	79
C. Die Regelungen des § 613a I 2-4 BGB in Bezug auf Einrichtungen der katholischen Kirche .....	80
I. Die kirchliche Regelung des <i>Dritten Weges</i> .....	80

II.	Wirksamwerden kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien .....	81
III.	Problemstellung: Kirchliche Bezugnahmeklausel im Falle des tarifgebundenen Betriebserwerbers .....	82
IV.	Kirchliche Arbeitsverträge ohne Bezugnahmeklausel.....	83
D.	Übernahme eines weltlichen Betriebes durch einen kirchlichen Träger .	84
I.	Auslegung.....	84
II.	Argumentum a majore ad minus.....	85
III.	Analogie.....	85
1.	Regelungslücke .....	86
2.	Planwidrigkeit .....	86
3.	Vergleichbarkeit der Interessenlage.....	87
a)	Erfordernis kongruenter Tarifbindung auch in (nunmehr) kirchlichen Einrichtungen? .....	88
b)	Vergleich der Interessenlage Tarifvertrag – kirchliche Arbeitsrechtsregelung.....	89
aa)	Ratio legis des § 613a I 2-4 BGB .....	89
bb)	Normative Wirkung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien .....	91
cc)	Vergleichbarkeit von Tarifvertrag und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien bzgl. Normqualität? .....	91
(1)	Das Zustandekommen und Wirksamwerden eines Tarifvertrages .....	91
a)	Ursprung des Tarifvertragssystems.....	91
β)	Allgemeine Erläuterungen zu Art.9 III GG .....	91
χ)	Vom Tarifvertrag zum <i>Dritten Weg</i> .....	93
((1))	Das Zustandekommen eines Tarifvertrages .....	94

((2))	Wirksamwerden eines Tarifvertrages.....	96
(2)	Zustandekommen und Wirksamwerden von Arbeitsvertragsrichtlinien der katholischen Kirche .....	97
α)	Zustandekommen.....	97
β)	Wirksamwerden .....	98
χ)	Besonderheit Caritas .....	98
(3)	Gegenüberstellung .....	99
α)	Formelle Parität innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommision.....	99
β)	Materielle Parität innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommision.....	100
(4)	Zwischenergebnis .....	102
(5)	Erklärungsansätze der Literatur zur Begründung der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien.....	103
α)	Kirchenrechtsansatz.....	103
β)	Vertragsrechtsansatz .....	104
χ)	Gesetzesrechtsansatz.....	105
δ)	Koalitionsrechtsansatz .....	106
(6)	Zwischenergebnis .....	106
(7)	Gegenüberstellung der hinter den Instituten Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinie stehenden Intentionen – eigene Stellungnahme.....	107
(8)	Die Entwicklung der Rechtsprechung .....	109

(9) Auseinandersetzung mit der Argumentation der Rechtsprechung .....	111
(10) Zwischenergebnis .....	112
dd) Allgemeine Prüfung der Vergleichbarkeit der Interessenlage – insbesondere Inhaltskontrolle von Tarifvertrag/kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinie .....	113
ee) Zwischenergebnis .....	116
ff) Abschließende Stellungnahme zur der Frage nach der Vergleichbarkeit der Interessenlage .....	116
gg) Ergebnis .....	117
hh) Vereinbarkeit des Ergebnisses mit europarechtlichen Vorgaben.....	117
<b>IV. Übertragung des erzielten Ergebnisses auf die Ausgangsfrage.....</b>	<b>118</b>
1. Übernahme eines kirchlichen Betriebs durch einen weltlichen Erwerber.....	118
a) Erste Möglichkeit .....	118
b) Zweite Möglichkeit.....	119
2. Übergang eines Betriebes auf einen ökumenischen Träger.....	120
a) Übergang eines weltlichen Betriebes auf einen ökumenischen Träger .....	120
b) Übergang eines ökumenischen Betriebes auf einen weltlichen Träger .....	121
3. Übergang eines ökumenischen Betriebes auf einen katholischen Träger und umgekehrt.....	121
<b>V. Fazit .....</b>	<b>121</b>

## Kapitel IV

### § 613a BGB im kirchlichen Arbeitsrecht - Mitarbeitervertretung

A.	Einleitung .....	123
I.	§ 118 BetrVG .....	123
1.	Die Entstehungsgeschichte .....	123
2.	Vereinbarkeit mit europarechtlichen Vorgaben .....	124
3.	Unanwendbarkeit des BetrVG .....	124
a)	„Karitativ“ .....	125
b)	„Erzieherisch“ .....	126
II.	§ 112 BPersVG/LPersVG NRW .....	127
III.	§ 1 III Nr.2 SprAuG .....	127
B.	Das Schicksal des Betriebsrates im Falle des Betriebsüberganges unter Beteiligung eines kirchlichen Rechtsträgers .....	128
I.	Allgemeines .....	128
1.	Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat .....	128
2.	Der Personalrat .....	129
3.	Das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche .....	130
a)	Ursprung des katholischen Mitarbeitervertretungsrechts .....	130
b)	Geltungsbereich der MAVO .....	131
c)	Inhalt der MAVO .....	132
d)	Formen der Beteiligung .....	132
II.	Das Schicksal des Betriebsrates/Personalrates beim Übergang eines weltlichen Betriebes auf einen kirchlichen Träger .....	133

1. Allgemeines zur Kontinuität von Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung .....	133
a) Übertragung des Betriebes als Ganzes .....	134
b) Übertragung eines Betriebsteils.....	134
aa) Verbleib des Betriebsrates im Rumpfbetrieb .....	135
bb) Übergangsmandat des „alten“ Betriebsrats im übernehmenden Betrieb.....	135
cc) Beendigung des Betriebsratsamtes .....	136
c) Betriebsänderung .....	136
d) Auflösung des Betriebes.....	136
e) Gesamtbetriebsrat .....	136
2. Lösung des Problems .....	137
3. Zusammenarbeit zwischen Übergangsmandatsträger und Mitarbeitervertretung .....	140
4. Laufende Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren .....	140
5. Personelle Kontinuität des Betriebsrates?.....	141
III. Der Personalrat im Falle eines Betriebsüberganges öffentlicher Dienst – katholisch.....	142
IV. Das Schicksal der Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges kirchlich – weltlich .....	142
V. Die Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges kirchlich – kirchlich.....	143
1. Das evangelische Mitarbeitervertretungsrecht (MVG.EKD) .....	144
a) Geltungsbereich .....	144
b) Inhalt/Formen der Beteiligung .....	144

2. Lösung des Problems .....	145
VI. Die Mitarbeitervertretung im Falle des Betriebsüberganges katholisch – öffentlicher Dienst .....	145
VII. Die Mitarbeitervertretung im Falle eines Betriebsübergangs unter Beteiligung einer ökumenischen Einrichtung .....	150
C. Die individualrechtlichen Folgen eines Betriebsüberganges für die Mitglieder des Betriebsrates/der Personalvertretung/Mitarbeitervertretung .....	151
I. Der Betriebsrat.....	151
1. Stellung eines ehemaligen Betriebsratsmitglieds nach Betriebsübergang .....	151
2. Stellung des Betriebsrats als Inhaber eines Übergangsmandats nach Betriebsübergang .....	153
a) Kündigungsschutzrechtliche Stellung des Betriebsrats nach Ablauf des Übergangsmandats .....	153
b) Kündigungsschutz während der Ausübung des Übergangsmandats..	155
II. Der Personalrat.....	156
III. Die kirchliche Mitarbeitervertretung .....	156
D. Das Schicksal von Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung/Regelungsabrede bei einem Betriebsübergang weltlich – katholisch bzw. ökumenisch .....	157
I. Betriebsvereinbarung (§ 77 I 1 BetrVG).....	157
II. Dienstvereinbarung (§ 73 BPersVG).....	158
III. Regelungsabsprache.....	158
IV. Zwischenergebnis.....	159
E. Fazit .....	159
Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick in die Zukunft .....	161