Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht 74

Herausgegeben von Abbo Junker

Christina Mennemeyer

„Dritter Weg“ und rechtliche Grenzen der Flexibilisierung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht

Herausgegeben von Abbo Junker

Band 74

PETER LANG
Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien

Christina Mennemeyer

„Dritter Weg“ und rechtliche Grenzen der Flexibilisierung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Zugl.: Augsburg, Univ., Diss., 2011

D 384
ISSN 1433-4666
ISBN 978-3-653-02300-8 (E-Book)
DOI 10.3726/978-3-653-02300-8
ISBN 978-3-631-62209-4 (Print)

© Peter Lang GmbH
Internationaler Verlag der Wissenschaften
Frankfurt am Main 2012
Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.peterlang.de

Meinen Eltern und meinem Bruder

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2011 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg als Dissertation angenommen. Literatur und Rechtsprechung sind bis April 2011 berücksichtigt.

Mein Dank für die Betreuung der Arbeit gilt meiner Doktormutter, Frau Prof. Dr. Martina Benecke, die mich zu jeder Zeit unterstützt und die Fertigstellung der Arbeit in vielfältiger Weise gefördert hat. Bedanken möchte ich mich auch bei Herrn Prof. Dr. Michael Kort für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Besonders danke ich Herrn Prof. Dr. Abbo Junker für die lehrreiche Zeit am Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in München (ZAAR) sowie seine uneingeschränkte Unterstützung meines Dissertationsvorhabens.

Frau Dr. Constanze Burger sowie Frau Julia Strasser, die die Arbeit stets durch konstruktive Anregungen und Gesprächsbereitschaft gefördert haben, danke ich für ihre herzliche Unterstützung. Mein Dank gilt auch all meinen lieben Kolleginnen und Kollegen am ZAAR für eine wunderschöne und unvergessliche Zeit, an die ich stets mit Freude zurückdenke.

Tiefster Dank gebührt meinen Eltern Dr. Siegfried und Elisabeth Mennemeyer sowie meinem Bruder Dr. Philipp Mennemeyer, denen ich diese Arbeit widme. Sie haben mich zu jeder Zeit bedingungslos unterstützt und dadurch zur Fertigstellung der Arbeit beigetragen. Ihre uneingeschränkte Förderung meiner gesamten juristischen Ausbildung und ihre liebevolle Unterstützung haben die Anfertigung der vorliegenden Arbeit erst ermöglicht.

München im Oktober 2011 *Christina Mennemeyer*

Inhaltsübersicht

Vorwort ..... **V**

Inhaltsübersicht ..... **VII**

Inhaltsverzeichnis ..... **XIII**

Einleitung **1**

§ 1 Die finanzielle Situation der katholischen Kirche **1**

§ 2 Ziel der Untersuchung **3**

I. Flexibilisierung des „Dritten Weges“ durch Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragswerke 4

II. Flexibilisierung des „Dritten Weges“ durch einrichtungsbezogene Regelungen 5

§ 3 Gang der Untersuchung **6**

Teil 1: Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts **9**

§ 1 Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV **10**

I. Verbot einer Staatskirche, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 1 WRV 11

II. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV 13

III. Zwischenergebnis 32

§ 2 Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG **33**

I. Persönlicher Schutzbereich 33

II. Sachlicher Schutzbereich 34

III. Zwischenergebnis 37

§ 3 Verhältnis von Art. 4 GG zu Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV **37**

I. Position von *Listl* 37

II. Position von *Hesse* 38

III. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts 38
IV. Stellungnahme 39

§ 4 Ergebnis Teil 1 41

Teil 2: Die Ausgestaltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts 43

§ 1 Tendenzprägung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts 43

§ 2 Der Diözesanbischof als kirchlicher Gesetzgeber 45

§ 3 Geltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Individualarbeitsrecht 46

I. Vorrang des staatlichen Rechts 46
II. Vorrang des kirchlichen Rechts 47
III. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts – „Rommelfänger“ 48
IV. Stellungnahme 49
V. Abgrenzung privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse 51
VI. Loyalitätsverpflichtungen 54
VII. Rechtsschutz bei individualrechtlichen Streitigkeiten 56
VIII. Zwischenergebnis 57

§ 4 Geltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Kollektivarbeitsrecht 57

I. Ursprung des „Dritten Weges“ 58
II. Eigenständiges kirchliches Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse 62
III. Eigenständiges kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht 80
IV. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit des „Dritten Weges“ 99

§ 5 Ergebnis Teil 2 111

Teil 3: Die Regelungsmacht der Arbeitsrechtlichen Kommissionen 113

§ 1 Arbeitsvertragswerke der Diözesen 113

§ 2 Arbeitsvertragswerk des Deutschen Caritasverbandes 115
I. Inhalt der AVR-Caritas 115
II. Geltungsbereich der AVR-Caritas 117

§ 3 Dogmatische Einordnung der Regelungen des „Dritten Weges“ 120
I. Keine Tarifverträge i.S.d. TVG 120
II. Keine einseitig aufgestellten Vertragsbedingungen 122
III. Vergleichbarkeit von Tarifverträgen und Regelungen des „Dritten Weges“ 126
IV. Arbeitsvertragliche Inbezugnahme 176
V. Kirchenrechtliche Bindung der Dienstgeber 176

§ 4 Kirchlicher Rechtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der KODAen 176
I. Schaffung eines kircheneigenen Rechtswegs 177
II. Die Kirchlichen Arbeitsgerichte 178
III. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof 179

§ 5 Ergebnis Teil 3 180

***Teil 4: Die Regelungsmacht der Einrichtungspartner* 183**

§ 1 Grundüberlegungen zu kirchlichen Dienstvereinbarungen 183

§ 2 Zulässigkeit kirchlicher Dienstvereinbarungen 184
I. Parteien kirchlicher Dienstvereinbarungen 184
II. Zustandekommen kirchlicher Dienstvereinbarungen 191
III. Zwischenergebnis 196
IV. Inhalt kirchlicher Dienstvereinbarungen 196

§ 3 Dogmatische Einordnung kirchlicher Dienstvereinbarungen 209
I. Begrenzte Regelungsmacht der Einrichtungspartner 209
II. Sonstige Grenzen der Regelungsmacht 210
III. Rechtsnatur kirchlicher Dienstvereinbarungen 232

IV. Rechtswirkungen kirchlicher Dienstvereinbarungen 235
V. Geltungsbereich kirchlicher Dienstvereinbarungen 239
VI. Zwischenergebnis 247

§ 4 Ergebnis Teil 4 249

Teil 5: Öffnung der kirchlichen Arbeitsvertragswerke auf die Einrichtungsebene 251

§ 1 Ursprung der Regelung des § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO 252

§ 2 Öffnungsklauseln in Rechtsnormen 253
I. Öffnungsklauseln in den AVR-Caritas 254
II. Öffnungsklauseln in den Arbeitsvertragswerken der verfassten Kirche 255
III. Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen 255
IV. Öffnungsklauseln in bischöflichen Notstandsverordnungen 255
V. Zwischenergebnis 256

§ 3 Arten kirchlicher Öffnungsklauseln 256
I. Regelungsformen kirchlicher Öffnungsklauseln 257
II. Anwendungsbereich kirchlicher Öffnungsklauseln 261
III. Beteiligung des Erzbischöflichen Generalvikariats 261
IV. Zwischenergebnis 262

§ 4 Formelle Voraussetzungen kirchlicher Öffnungsklauseln 262
I. Form kirchlicher Öffnungsklauseln 262
II. Ausdrücklichkeitserfordernis 263
III. Zwischenergebnis 265

§ 5 Wirkungsweise kirchlicher Öffnungsklauseln 265
I. Aufhebung der Sperrwirkung 265
II. Verdrängung des Günstigkeitsprinzips 265
III. Zwischenergebnis 266

§ 6 Grenzen kirchlicher Öffnungsklauseln 266
I. Inhaltskontrolle kirchlicher Öffnungsklauseln 266
II. Verstoß gegen Artt. 7, 8 GrOkathK 267

§ 7 Rückwirkende Einführung kirchlicher Öffnungsklauseln 267
I. Rechtslage im staatlichen Bereich 268
II. Rechtslage im kirchlichen Bereich 268

§ 8 Ergebnis Teil 5 269

S C H L U S S B E T R A C H T U N G **..... 271**

Anhang 1: Übersicht über Arbeitsrechtliche Kommissionen (KODA) im Einzugsbereich der Deutschen Bischofskonferenz **..... 275**

Anhang 2: „Arbeitsvertragsrecht im Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD)“ **..... 276**

Anhang 3: „AVR – Caritas“ **..... 279**

Literaturverzeichnis **..... 283**

Abkürzungsverzeichnis **..... 311**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort ..... **V**

Inhaltsübersicht ..... **VII**

Inhaltsverzeichnis ..... **XIII**

Einleitung **1**

§ 1 Die finanzielle Situation der katholischen Kirche **1**

§ 2 Ziel der Untersuchung **3**

I. Flexibilisierung des „Dritten Weges“ durch Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragswerke 4

II. Flexibilisierung des „Dritten Weges“ durch einrichtungsbezogene Regelungen 5

§ 3 Gang der Untersuchung **6**

Teil 1: Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts **9**

§ 1 Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV **10**

I. Verbot einer Staatskirche, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 1 WRV 11

II. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV 13

1) Persönlicher Schutzbereich 13

a) Verfasste Kirche und Verwaltungseinheiten 14

b) Privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen 15

aa) Zugehörigkeit privatrechtlich verselbständigter Einrichtungen zur verfassten Kirche 15

(1) Zuordnung bei kirchenspezifischer Zwecksetzung 16

(2) Zuordnung bei kirchenspezifischer Zwecksetzung und Einflussmöglichkeit 17

(3) Zuordnung bei eigentümerähnlicher, institutioneller oder personaler Verflechtung 18

(4) Stellungnahme 19

bb) Zugehörigkeit des Deutschen Caritasverband e.V. zur verfassten Kirche ... 19
2) Sachlicher Schutzbereich ... 20
a) Bestimmung der „eigenen Angelegenheiten“ nach der Natur der Sache ... 21
b) Bestimmung der „eigenen Angelegenheiten“ durch Auslegung der Verfassung ... 22
c) Bestimmung der „eigenen Angelegenheiten“ nach dem Selbstverständnis der Religionsgesellschaften ... 23
d) Stellungnahme ... 23
3) Innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ... 25
a) „Heckel’sche Formel“ ... 25
b) Bereichscheidungslehre ... 26
c) „Jedermann-Formel“ ... 28
d) Wechselwirkungs- oder Güterabwägungslehre ... 29
e) Stellungnahme ... 30
III. Zwischenergebnis ... 32

§ 2 Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG ... 33
I. Persönlicher Schutzbereich ... 33
II. Sachlicher Schutzbereich ... 34
III. Zwischenergebnis ... 37

§ 3 Verhältnis von Art. 4 GG zu Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ... 37
I. Position von *Listl* ... 37
II. Position von *Hesse* ... 38
III. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ... 38
IV. Stellungnahme ... 39

§ 4 Ergebnis Teil 1 ... 41

Teil 2: Die Ausgestaltung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts ... 43

§ 1 Tendenzprägung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts ... 43

§ 2 Der Diözesanbischof als kirchlicher Gesetzgeber 45

§ 3 Geltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Individualarbeitsrecht 46

I. Vorrang des staatlichen Rechts 46

II. Vorrang des kirchlichen Rechts 47

III. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts – „Rommelfänger“ 48

IV. Stellungnahme 49

V. Abgrenzung privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse 51

1) Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse 51
2) Privatrechtliche Dienstverhältnisse 52

a) Abgrenzung nach dem rechtlichen Status 52
b) Abgrenzung nach dem kirchlichen Status 53

VI. Loyalitätsverpflichtungen 54

VII. Rechtsschutz bei individualrechtlichen Streitigkeiten 56

VIII. Zwischenergebnis 57

§ 4 Geltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Kollektivarbeitsrecht 57

I. Ursprung des „Dritten Weges“ 58

1) Der „Erste Weg“ 59
2) Der „Zweite Weg“ 59
3) Der „Dritte Weg“ 61

II. Eigenständiges kirchliches Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse 62

1) „Ordnungen zur Mitwirkung der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch die Kommissionen“ (KODA-Ordnungen) 63

a) „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den überdiözesanen Bereich“ (Zentral-KODA-Ordnung) 63

b) „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch eine Kommission für den diözesanen Bereich“ (Bistums-KODA-Ordnung) ... 64
c) „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.“(Caritas-Ordnung). ... 66

2) „Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts“ (KODAen) ... 66

a) „Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst“ (Zentral-KODA) ... 67
b) „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (Bistums/Regional-KODA) ... 68

aa) Zusammensetzung der Regional-/Bistums-KODAen ... 69
bb) Beschluss- und Vermittlungsverfahren der Regional-/Bistums-KODAen ... 70

c) „Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes“ (AK DCV) ... 72

aa) Zusammensetzung der AK DCV ... 72
bb) Aufgaben der Bundes- und Regionalkommission der AK DCV ... 74
cc) Beschluss- und Vermittlungsverfahren der AK DCV ... 75

3) Der Diözesanbischof als Organ des KODA-Systems ... 77
4) Zwischenergebnis ... 79

III. Eigenständiges kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht ... 80

1) Keine staatliche Ermächtigung zur Schaffung eines eigenständigen kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ... 81
2) Gesetzliche Exemtion der Religionsgemeinschaften als Ausdruck des verfassungsrechtlich Gebotenen ... 82
a) Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht als „eigene Angelegenheit“ i.S.d. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ... 82
b) BetrVG und BPersVG als „für alle geltendes Gesetz“ ... 84

aa) Abwägungsmaßstab ... 85
bb) Abwägung ... 85

3) „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretung“ (MAVO) ... 87

a) Persönlicher Geltungsbereich der MAVO ... 88

aa) Mitarbeiter i.S.d. § 3 Abs. 1 MAVO ... 88
bb) Keine Mitarbeiter i.S.d. § 3 Abs. 2 MAVO ... 89
cc) Mitarbeiter ohne katholische Konfession ... 90
(1) Unmittelbare Geltung der MAVO für Nichtkatholiken auf Grund von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ... 90
(2) Geltung der MAVO für Nichtkatholiken durch arbeitsvertragliche Einbeziehungsabrede ... 91
(3) Unmittelbare Geltung der MAVO für Nichtkatholiken auf Grund von §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG ... 92
dd) Stellungnahme ... 92
ee) Anzahl kirchlicher Mitarbeiter ... 93
b) Sachlicher Geltungsbereich der MAVO ... 94
aa) Keine Rechtsetzungsbefugnis des Diözesanbischofs für privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen ... 95
bb) Rechtsetzungsbefugnis des Diözesanbischofs für privatrechtlich verselbständigte Einrichtungen ... 95
cc) Stellungnahme ... 96
c) Inhaltliche Regelungen der MAVO ... 97
4) Zwischenergebnis ... 99
IV. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit des „Dritten Weges“ ... 99
1) Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ... 100
2) Koalitionsfreiheit im kirchlichen Bereich ... 102
a) Begriff der Koalition im kirchlichen Bereich ... 103
b) Koalitionen im kirchlichen Bereich ... 104
3) Vereinbarkeit des „Dritten Weges“ mit Art. 9 Abs. 3 GG ... 105
4) Betätigungsfreiheit der Koalitionen im „Dritten Weg“ ... 108
5) Zwischenergebnis ... 110

§ 5 Ergebnis Teil 2 ... 111

Teil 3: Die Regelungsmacht der Arbeitsrechtlichen Kommissionen ... 113

§ 1 Arbeitsvertragswerke der Diözesen ... 113

§ 2 Arbeitsvertragswerk des Deutschen Caritasverbandes ... 115

I. Inhalt der AVR-Caritas 115

II. Geltungsbereich der AVR-Caritas 117

1) Persönlicher Geltungsbereich 117
2) Räumlicher und fachlich-organisatorischer Geltungsbereich 118
3) Besondere diözesane Regelungen 119

§ 3 Dogmatische Einordnung der Regelungen des „Dritten Weges“ 120

I. Keine Tarifverträge i.S.d. TVG 120

II. Keine einseitig aufgestellten Vertragsbedingungen 122

1) Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 17.4.1996 und 17.11.2005 ... 124
2) Ansicht im Schrifttum 125
3) Stellungnahme 125

III. Vergleichbarkeit von Tarifverträgen und Regelungen des „Dritten Weges“ 126

1) Gerichtliche Inhaltskontrolle von Tarifverträgen und Regelungen des „Dritten Weges“ 126

a) Keine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen 126
b) Inhaltskontrolle der Regelungen des „Dritten Weges“ 127

aa) Auffassungen zur Billigkeitskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen 128

(1) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4.2.1976 128
(2) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.4.1996 128
(3) Ansicht im Schrifttum 129

bb) Auffassungen zur Rechtskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen 130

(1) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6.11.1996 131
(2) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28.1.1998 133
(3) Ansicht im Schrifttum 133

cc) Auffassungen zur Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB bei kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen 134

(1) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26.1.2005 135
(2) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.11.2005 136
(3) Ansicht im Schrifttum 137

dd) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.7.2010 139
c) Stellungnahme 141
2) Revisionsgerichtliche Auslegung der Regelungen des „Dritten Weges“ 143
3) Tarifdispositives Recht und Kirchenklauseln 143
4) Normqualität von Tarifverträgen und Regelungen des „Dritten Weges“ 148
a) Normqualität von Tarifverträgen 148
b) Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 149
aa) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.3.2002 149
bb) Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8.6.2005 151
cc) Ansicht im Schrifttum 152
c) Erklärungsansätze für eine Normqualität der Regelungen des „Dritten Weges“ 153
aa) Privatrechtlicher Erklärungsansatz 154
bb) Normqualität kraft einfachrechtlicher staatlicher Ermächtigung 155
(1) Generalermächtigung nach §§ 112 BPersVG, 118 Abs. 2 BetrVG .. 155
(2) Ermächtigung durch Kirchenklauseln 155
cc) Verfassungsrechtliche Erklärungsansätze 156
(1) Normsetzungsbefugnis nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WRV 156
(2) Normsetzungsbefugnis nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV 156
dd) Stellungnahme 159
(1) Ablehnung des privatrechtlichen Erklärungsansatzes 159
(2) Ablehnung der Normqualität kraft einfachrechtlicher staatlicher Ermächtigung 160
(a) Keine Generalermächtigung nach §§ 112 BPersVG, 118 Abs. 2 BetrVG 161
(b) Keine Ermächtigung durch Kirchenklauseln 161
(3) Ablehnung der Normsetzungsbefugnis nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WRV 162

(4) Normsetzungsbefugnis nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ... 162

(a) Anknüpfung an Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ... 162
(b) Anordnung der Normqualität der Regelungen des „Dritten Weges“ ... 163
(c) Verstoß gegen verfassungsrechtliche Grundsätze ... 165

d) Eigene Ansicht zur Normqualität der Regelungen des „Dritten Weges“ ... 166

aa) Verhandlungssituation innerhalb der Kommissionen ... 166
bb) Vermittlungsverfahren statt Arbeitskampf ... 169
cc) Letztentscheidungsrecht des Diözesanbischofs ... 170

(1) Inkraftsetzen der Beschlüsse der KODAen ... 171
(2) Notstandsverordnungsregelungen des Diözesanbischofs ... 173

dd) Gesamtschau aller paritätsrelevanten Gesichtspunkte ... 173
ee) Neuformulierung der KODA-Ordnungen ... 174

5) Zwischenergebnis ... 175

IV. Arbeitsvertragliche Inbezugnahme ... 176

V. Kirchenrechtliche Bindung der Dienstgeber ... 176

§ 4 Kirchlicher Rechtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der KODAen ... 176

I. Schaffung eines kircheneigenen Rechtswegs ... 177

II. Die Kirchlichen Arbeitsgerichte ... 178

III. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ... 179

§ 5 Ergebnis Teil 3 ... 180

***Teil 4: Die Regelungsmacht der Einrichtungspartner* ... 183**

§ 1 Grundüberlegungen zu kirchlichen Dienstvereinbarungen ... 183

§ 2 Zulässigkeit kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 184

I. Parteien kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 184

1) Der Dienstgeber als Rechtsträger der Einrichtung ... 184
2) Die Dienstgeber in der Bundesrepublik Deutschland ... 185

a) Der Dienstgeber „Verfasste Kirche“ ... 185
b) Der Dienstgeber „Deutscher Caritasverband e.V.“ ... 187

aa) Struktur des Deutschen Caritasverbandes e.V. ... 187
bb) Zweck und Aufgabe des Deutschen Caritasverbandes e.V. ... 188

3) Die Mitarbeitervertretung ... 189

a) Wahl der Mitarbeitervertretung ... 189
b) Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung ... 189
c) Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung ... 190
d) Einrichtungsspezifische oder unternehmensbezogene Dienstvereinbarungen ... 190

aa) Gemeinsame Mitarbeitervertretung i.S.d. § 1 b Abs. 1 MAVO ... 191
bb) Sondervertretung i.S.d. § 23 Abs. 1 MAVO ... 191
cc) Gesamtmitarbeitervertretung i.S.d. § 24 MAVO (GMAV) ... 191

II. Zustandekommen kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 191

1) Schriftformerfordernis ... 191
2) Bekanntmachung ... 192

a) Bekanntmachung als Ordnungsvorschrift ... 192
b) Bekanntmachung als Wirksamkeitserfordernis ... 192
c) Stellungnahme ... 193

3) Externe Unterstützung der Mitarbeitervertretung ... 193
a) „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ (DiAG MAV) ... 194
b) „Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen“ (BAG-MAV) ... 195

III. Zwischenergebnis ... 196

IV. Inhalt kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 196

1) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 bis 15 MAVO ... 196
a) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 bis 9 und Nr. 11 bis 13 MAVO ... 196

aa) Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach §§ 33, 36 MAVO ... 197

(1) Zustimmungsverfahren ... 198
(2) Ausnahmen und Beschränkungen vom Zustimmungserfordernis ... 200
(3) Anrufen der Einigungsstelle durch den Dienstgeber ... 201

(4) Anrufen des kirchlichen Arbeitsgerichts durch den Dienstgeber 202
(5) Vorrang von Rechtsnorm und kirchlicher Arbeitsvertragsordnung nach § 36 Abs. 1 MAVO 203

bb) Antragsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 37 MAVO 204

(1) Antragsverfahren 204
(2) Ausnahmen und Beschränkungen vom Antragsrecht 205
(3) Anrufen der Einigungsstelle durch die Mitarbeitervertretung 205
(4) Anrufen des kirchlichen Arbeitsgerichts durch die Mitarbeitervertretung 205
(5) Vorrang von Rechtsnorm und kirchlicher Arbeitsvertragsordnung nach § 37 Abs. 1 MAVO 205

cc) Antragsrecht zum Abschluss einer Dienstvereinbarung 206

b) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO 206
c) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 14 und 15 MAVO 207

2) Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO 207
3) Zwischenergebnis 208

§ 3 Dogmatische Einordnung kirchlicher Dienstvereinbarungen 209

I. Begrenzte Regelungsmacht der Einrichtungspartner 209

II. Sonstige Grenzen der Regelungsmacht 210
1) Allgemeine Grenzen 211

a) Grenzen nach zwingendem staatlichem Recht 211
b) Pflicht zur Gleichbehandlung der Mitarbeiter 211
c) Grenzen nach Vorschriften der MAVO 211

2) Gerichtliche Kontrolle 212

a) Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen nach § 77 BetrVG und Dienstvereinbarungen nach § 73 BPersVG 212
b) Inhaltskontrolle kirchlicher Dienstvereinbarungen 214

aa) Meinungsstand 214
bb) Stellungnahme 215

c) Kirchlicher Rechtsschutz bei Rechtstreitigkeiten auf dem Gebiet des Mitarbeitervertretungsrechts 216

3) Vorrang und Sperre kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen und sonstiger Rechtsnormen ... 217
a) Sperrwirkung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 217
aa) Normzweck des § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 217
bb) Tatbestandliche Voraussetzungen des § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 218
(1) Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 218
(2) Kirchliche Arbeitsvertragsordnungen oder sonstige Rechtsnormen i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 219
(a) Kirchliche Arbeitsvertragsordnungen und kirchliche Gesetze ... 219
(b) Staatliche Gesetze ... 220
(3) „Geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden" i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 221
cc) Anwendung der Sperrwirkung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 auf § 38 Abs. 1 Nr. 2 bis 15 MAVO ... 222
dd) Rechtsfolgen bei Eingreifen der Sperrwirkung ... 222
ee) Neuformulierung des § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 223
b) Vorrang nach §§ 36, 37, 38 Abs. 3 MAVO ... 223
c) Eingreifen des Vorrangs und der Sperrwirkung ... 224
aa) Auslegung des § 38 Abs. 3 Satz 1 MAVO ... 224
bb) Stellungnahme ... 224
d) Günstigkeitsprinzip ... 224
e) Regelungsmöglichkeiten, die von Vorrang und Sperrwirkung nicht erfasst werden ... 226
4) Vorrang anderer Dienstvereinbarungen ... 227
5) Vorrang des Arbeitsvertrages ... 228
a) Verzichtsverbot in § 38 Abs. 3 a Satz 2 MAVO ... 228
b) Günstigkeitsprinzip ... 229
6) Vorrang betrieblicher Einheitsregelungen, Gesamtzusagen und betrieblicher Übung ... 230
7) Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und Pflicht zur gegenseitigen Unterstützung ... 231
III. Rechtsnatur kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 232

1) Satzungstheorie ... 233
2) Rechtsgeschäftliche Vereinbarung ... 233

a) Vereinbarungstheorie ... 233
b) Vertragstheorie ... 234
c) Unterschiede zwischen Vereinbarungs- und Vertragstheorie ... 234

3) Stellungnahme ... 234

IV. Rechtswirkungen kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 235

1) Rechtswirkung von Betriebsvereinbarungen nach § 77 BetrVG und Dienstvereinbarungen nach § 73 BPersVG ... 235
2) Normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 236

a) Recht der katholischen Kirche zur Schaffung normativer Regelungen ... 236
b) Normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 2 bis 15 MAVO ... 236
c) Normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 237

aa) Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 26.4.2007 ... 237
bb) Eigene Ansicht zur normativen Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO ... 238

3) Zwingende Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 239

V. Geltungsbereich kirchlicher Dienstvereinbarungen ... 239
1) Persönlicher Geltungsbereich ... 239
2) Räumlicher Geltungsbereich ... 239
3) Zeitlicher Geltungsbereich ... 240

a) Beendigung durch Vereinbarung der Einrichtungspartner ... 240
b) Beendigung durch Kündigung nach § 38 Abs. 4 Satz 2 MAVO ... 240
c) Beendigung durch Untergang der Einrichtung ... 241
d) Beendigung durch Wechsel des Rechtsträgers ... 242

aa) Einrichtungsbezogene Dienstvereinbarungen ... 243
bb) Unternehmensbezogene Dienstvereinbarungen ... 244

e) Verwirkung, Ausschluss- und Verfallsfristen ... 245
f) Nachwirkung und Fortgeltung ... 245

aa) Nachwirkung nach § 38 Abs. 5 Satz 1 und 3 MAVO ... 245

bb) Fortgeltung nach § 38 Abs. 5 Satz 2 MAVO 246
g) Rückwirkende Inkraftsetzung 247
VI. Zwischenergebnis 247

§ 4 Ergebnis Teil 4 249

Teil 5: Öffnung der kirchlichen Arbeitsvertragswerke auf die Einrichtungsebene 251

§ 1 Ursprung der Regelung des § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO 252

§ 2 Öffnungsklauseln in Rechtsnormen 253
I. Öffnungsklauseln in den AVR-Caritas 254
II. Öffnungsklauseln in den Arbeitsvertragswerken der verfassten Kirche 255
III. Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen 255
IV. Öffnungsklauseln in bischöflichen Notstandsverordnungen 255
V. Zwischenergebnis 256

§ 3 Arten kirchlicher Öffnungsklauseln 256
I. Regelungsformen kirchlicher Öffnungsklauseln 257
1) Notfallklauseln 257
a) Notfallklausel in den Vergütungsregelungen der AVR-Caritas 257
b) Notfallklausel in den Arbeitszeitregelungen der AVR-Caritas 258
2) Korridorlösungen in den Arbeitszeitregelungen der AVR-Caritas 258
3) Ergänzungsklauseln in den Vergütungsregelungen der AVR-Caritas 259
4) Mobilzeitklauseln 260
II. Anwendungsbereich kirchlicher Öffnungsklauseln 261
1) Regionale Öffnungsklauseln 261
2) Öffnungsklauseln für bestimmte Beschäftigungsgruppen 261
3) Zeitliche Vorgaben kirchlicher Öffnungsklauseln 261
III. Beteiligung des Erzbischöflichen Generalvikariats 261
IV. Zwischenergebnis 262

§ 4 Formelle Voraussetzungen kirchlicher Öffnungsklauseln 262

I. Form kirchlicher Öffnungsklauseln 262

1) Kirchliche Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen 262
2) Kirchliche Öffnungsklauseln in kirchlichen Arbeitsvertragswerken . 263
3) Kirchliche Öffnungsklauseln in kirchlichen Gesetzen..... 263

II. Ausdrücklichkeitserfordernis..... 263

1) Keine konkludenten Öffnungsklauseln 263
2) Anforderungen des Ausdrücklichkeitserfordernisses 264

III. Zwischenergebnis 265

§ 5 Wirkungsweise kirchlicher Öffnungsklauseln..... 265

I. Aufhebung der Sperrwirkung..... 265

II. Verdrängung des Günstigkeitsprinzips 265

III. Zwischenergebnis 266

§ 6 Grenzen kirchlicher Öffnungsklauseln 266

I. Inhaltskontrolle kirchlicher Öffnungsklauseln 266

II. Verstoß gegen Artt. 7, 8 GrOkathK 267

§ 7 Rückwirkende Einführung kirchlicher Öffnungsklauseln 267

I. Rechtslage im staatlichen Bereich 268

II. Rechtslage im kirchlichen Bereich 268

§ 8 Ergebnis Teil 5..... 269

***S C H L U S S B E T R A C H T U N G*..... 271**

***Anhang 1: Übersicht über Arbeitsrechtliche Kommissionen (KODA) im Einzugsbereich der Deutschen Bischofskonferenz*..... 275**

***Anhang 2: „Arbeitsvertragsrecht im Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD)“*..... 276**

Anhang 3: „AVR – Caritas“ 279

Literaturverzeichnis 283

Abkürzungsverzeichnis **311**

Einleitung

Die römisch-katholische Kirche[1] und die ihr zugeordneten Einrichtungen haben während der vergangenen Jahrzehnte ein auf kollektivrechtlicher Ebene weithin eigenständiges Arbeitsrecht entwickelt, den sog. „Dritten Weg“: Mitarbeitervertretungen nehmen den Platz von Betriebsräten bzw. Personalräten ein, Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts (KODAen) agieren an Stelle von Tarifvertragsparteien und eine kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ergänzt die staatlichen Arbeitsgerichte. Der „Dritte Weg“ ist ein „Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter[2]“[3].

Das kirchliche Arbeitsrecht weist gegenüber dem allgemein für weltliche Arbeitgeber geltenden Recht Besonderheiten auf, denn den Kirchen ist mit Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 Weimarer Reichsverfassung (WRV) ein Selbstbestimmungsrecht zugewiesen. „Jede Religionsgesellschaft“, so lautet der entscheidende Satz des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV „ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“.

§ 1 Die finanzielle Situation der katholischen Kirche

Nachdem sich der „Dritte Weg“ über viele Jahre bewährt hat, wird seine Zukunft insbesondere im Sozial- und Gesundheitsbereich heftig debattiert. Die katholische Kirche unterhält in diesem Bereich vielfältige Einrichtungen, wie Krankenhäuser, Pflegestationen und Kindergärten, in denen die große Mehrheit ihrer Mitarbeiter beschäftigt ist. So arbeiteten im Jahre 2008 insgesamt 507.477 Menschen in 24.373 Einrichtungen und Diensten, die bundesweit dem Deutschen Caritasverband e.V. angeschlossen sind. Sie wurden von rund 500.000 Ehrenamtlichen und Freiwilligen unterstützt[4].

---

1 Die römisch-katholische Kirche Deutschland wird nachfolgend als „katholische Kirche“ oder „Kirche“ bezeichnet.

2 Der Begriff Mitarbeiter erfasst sowohl Mitarbeiter als auch Mitarbeiterinnen. Im Folgenden beziehen sich auch alle weiteren maskulinen Personen- und Funktionsbezeichnungen in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

3 V.Campenhausen in EssG (18), S. 9 (29).

4 Das ergab die Caritas-Zentralstatistik 2009, abrufbar unter: http://www.caritas.de/aspe_shared/download.asp?id=C82A7BA8CAE60DD9051220FAADA08CD88E915CB04DC49D903253C3D130287FFC525C9871E04C964FC3C536510E4537D3&Description=Caritas-Zentralstatis-

Die geistlichen Orden als wesentliche Personalressource, aus der die katholische Kirche in der Vergangenheit intensiv etwa im Bereich der Krankenpflege schöpfen konnte, haben heute immer weniger Zuwachs. So nimmt der Anteil der Ordensangehörigen im karitativen Bereich rapide ab[5]. Damit schwindet die Möglichkeit der Kirche auf Mitarbeiter in den Orden und deren religiöse Hingabe für die karitative Aufgabe zurückzugreifen. Einrichtungen im karitativen Bereich müssen zwischenzeitlich ihr Personal auf dem Arbeitsmarkt gewinnen. Um im Wettbewerb zu bestehen, haben sie hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt marktübliche Arbeitsbedingungen anzubieten und dürfen nicht erwarten, dass qualifizierte und umworbene Kandidaten sich mit der Aussicht auf den Gotteslohn, wie er den Ordensangehörigen gezahlt wird, vertrösten lassen[6].

Die katholische Kirche und ihre karitativen Einrichtungen erbringen in der Bundesrepublik Deutschland vielfältige soziale Dienstleistungen, die die zuständigen staatlichen Stellen – unter der Geltung des Subsidiaritätsprinzips – nicht mehr erbringen wollen[7]. Die hohen Eigenleistungen, die die Kirche für ihre karitativen Einrichtungen erbringt, finanziert sie aus dem Aufkommen der Kirchensteuer und aus Spenden. Daneben ist die Kirche angewiesen auf direkte oder indirekte Finanzmittel des Staates[8] und Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern: SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung), SGB XI (Soziale Pflegeversicherung), SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und SGB XII (Sozialhilfe), dem letzten Netz der sozialen Sicherung[9].

Seit den 1980er Jahren haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Anbieter sozialer Dienstleistungen ständig verschlechtert. Grund hierfür sind zunehmend begrenzte Ressourcen der Kostenträger und vor allem auch der öffentlichen Haushalte. Aber auch Kirchenaustritte und die demographische Entwicklung und deren Auswirkung auf die Kirchensteuereinnahmen engen die Spielräume immer mehr ein. Daneben belastet die katholische Kirche und ihre karitativen Einrichtungen der zunehmende Wettbewerb mit privaten gewerbli-

---

tik%202009&Filename=Zentralstatistik_Deutscher_Caritasverband_2008.pdf, zuletzt abgerufen am 1.3.2011.

5 1945 lag der Anteil der Ordensangehörigen unter den Mitarbeitern im karitativen Bereich der katholischen Kirche über 60 %, 1950 bei 57 %, 1992 bei 4,63 %, 1994 bei 3,87 %. Die Schwesternschaften sind überaltert, der Nachwuchs bleibt aus. Dazu Bühler, Altersaufbau, Nachwuchs und Tätigkeitsfelder, S. 435 ff.

6 Isensee in HdbStKR Band II, § 59, S. 673.

7 Hammer, Hdb. Kirchliches Arbeitsrecht, S. 59.

8 Übersicht über die öffentlichen Zuwendungen an die freie Wohlfahrtspflege und Jugendhilfe: Goll, Die freie Wohlfahrtspflege, S. 290 ff.

9 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 153.

chen Anbietern[10], die nicht an die vorhandenen kirchlichen Arbeitsvertragswerke gebunden sind, welche sich in der Vergangenheit häufig eng an den für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen orientierten und die dortigen Bedingungen übernommen haben. Diese Tarife berücksichtigen die spezifischen Gegebenheiten sozialer Dienste zu wenig[11]; vor allem die mangelnde Flexibilität der Vergütungssysteme, die weit reichenden sozialen Absicherungs- und Aufstiegsmechanismen und die Alters- und Ausbildungsunabhängigkeit der Vergütungshöhe werden vor diesem Hintergrund der angespannten Finanzlage als nicht mehr zeitgemäß empfunden[12].

Durch alles dies und den allgemeinen Kostendruck auf den Sozial- und Gesundheitsbereich werden die karitativen Einrichtungen und Dienste der katholischen Kirche besonders belastet. Da die ökonomischen Entwicklungen insbesondere die Einrichtungen und Dienste des Deutschen Caritasverbandes betreffen, finden gerade auch in diesem Bereich die heftigsten Debatten um die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts-Regelungsverfahrens statt[13]. Nur durch eine Flexibilisierung und die Möglichkeit einer Anpassung der Arbeitsbedingungen, insbesondere auch im Bereich der Personalkosten, kann der Bestand der Caritas für die Zukunft gesichert werden[14].

§ 2 Ziel der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Arbeit soll ein Beitrag zur Bestimmung von Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung der Regelung des „Dritten Weges“, also der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Regelungssystem der katholischen

10 Vgl. zu den veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausführlich die Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) und der Kommission für karitative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz: „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht“, 2. Auflage, März 2007, abgedruckt in: Arbeitshilfe Nr. 182, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), abrufbar unter: http://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/veroeffentlichungen/arbeitshilfen/AH_182%20zweite%20Auflage.pdf, zuletzt abgerufen am 1.3.2011.

11 Falterbaum, Caritas und Diakonie, S. 167; Kleingünther, ZevKR, 43 (1998), 493 (497 ff.).

12 Falterbaum, Caritas und Diakonie, S. 167; Kleingünther, ZevKR 43 (1998), 493 (497 ff.).

13 So auch Lehmann anlässlich seines Vortrags „Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten“ beim zweiten „Tag der Dienstgemeinschaft/Tag der Begegnung“ der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Mainz am 7.6.2006, abrufbar unter: http://www.schiering.org/aktuell/2006/060607-lehmann-dritterweg.pdf, zuletzt abgerufen am 1.3.2011.

14 Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 153; ders., ZTR 1999, 298 (301).

Kirche sein. Diese Anpassung der Arbeitsbedingungen ist wichtig, damit die Kirche und ihre Einrichtungen, insbesondere der Deutsche Caritasverband, trotz der dargestellten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den dadurch stetig wachsenden Kostendruck auch in Zukunft soziale Dienstleistungen erbringen und mit neu entstandenen und noch entstehenden privaten, potentiell europaweit aktiven Dienstleistungsbetrieben und -unternehmen in Konkurrenz treten können.

I. Flexibilisierung des „Dritten Weges" durch Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragswerke

Im Regelungsverfahren des „Dritten Weges" beschließen Arbeitsrechtliche Kommissionen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Rechtsträgern im Geltungsbereich der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" (GrOkathK) (vgl. Art. 2 GrOkathK[15]). Die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Arbeitsvertragswerke[16] – vom Bundesarbeitsgericht werden die Regelungen des „Dritten Weges" auch als kirchliche Arbeitsvertragsregelungen bezeichnet[17] – bilden ein Pendant zu den weltlichen Tarifverträgen, wobei kirchliche Arbeitsvertragsregelungen und Tarifverträge von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterschiedlich bewertet und beurteilt werden. Fraglich ist insbesondere, inwieweit die kirchlichen Arbeitsvertragswerke einer Inhaltskontrolle zugänglich sind und über eine mit Tarifverträgen vergleichbare Rechtsqualität, also eine normative Wirkung verfügen. Letzteres wird vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Recht-

15 Art. 2 GrOkathK lautet: „(1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet – a) der Diözesen, b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, c) der Verbände von Kirchengemeinden, d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind, e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts. (2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen. (3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind."

16 Eine Übersicht über die kirchlichen Arbeitsvertragswerke findet sich in Anhang 1.

17 BAG, Urteil vom 20.3.2002 – 4 AZR 101/01 = AP Nr. 53 zu Art. 140 GG, NZA 2002, 1402 ff.; zuletzt: Urteil vom 22.7.2010 – 6 AZR 847/07, ZTR 2010, 658 ff.

sprechung verneint[18]. In der Literatur gibt es hingegen seit langer Zeit Bestrebungen, den kirchlichen Arbeitsvertragswerken normative Wirkung zuzusprechen.

Die Kirche und ihre Einrichtungen nehmen die Bindung an vorhandene kirchliche Arbeitsvertragswerke, mit denen die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge ganz oder im Wesentlichen übernommen werden, zunehmend als Last wahr, da sie die spezifischen Gegebenheiten sozialer Dienste zu wenig berücksichtigen. Ziel der Arbeit ist es zu untersuchen, inwieweit die Kirchen und ihre Einrichtungen mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen erreichen können. Entscheidend dafür ist nicht zuletzt die Frage, inwieweit die kirchlichen Arbeitsvertragswerke einer Inhaltskontrolle zugänglich sind und ob ihnen eine mit Tarifverträgen vergleichbare Rechtsnormqualität zukommt.

II. Flexibilisierung des „Dritten Weges“ durch einrichtungsbezogene Regelungen

Im weltlichen Arbeitsrecht haben betriebsbezogene Regelungen zwischen den Betriebsparteien an Bedeutung gewonnen und lassen das gesamte Lohnfindungssystem zunehmend vielschichtiger und flexibler werden. Im kirchlichen Bereich wird das dort allgemein geltende einheitliche und überbetriebliche System im Wettbewerb mit Konkurrenten, aber auch im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte als unflexibel angesehen. Die vorhandenen Arbeitsvertragswerke, insbesondere im Bereich des Deutschen Caritasverbandes, sind oftmals nicht in der Lage bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die unterschiedlichen wirtschaftlichen Lagen der einzelnen Einrichtungen hinreichend zu berücksichtigen. Deshalb gilt es, den wirtschaftlichen Entwicklungen entgegenzuwirken und flexible einrichtungsspezifische Lösungen zu schaffen. In diese Richtung

18 Vgl. nur BAG, Urteil vom 17.11.2005 – 6 AZR 160/05 = AP Nr. 45 zu § 611 BGB Kirchendienst, NZA 2006, 872 (873); Urteil vom 8.6.2005 – 4 AZR 412/04 = AP Nr. 1 zu § 42 MitarbeitervertretungsG-EK Rheinland-Westfalen, NZA 2006, 611 (616); Urteil vom 20.3.2002 – 4 AZR 101/01 = AP Nr. 53 zu Art. 140 GG, NZA 2002, 1402 (1404); BAG Urteil vom 17.4.1996 – 10 AZR 558/95, AP Nr. 24 zu § 611 BGB Kirchendienst mit Anm. Thüsing, NZA 1997, 55 (56); so auch Berchtenbreiter, Kündigungsschutzprobleme im kirchlichen Arbeitsverhältnis, S. 54; Deinert, ZTR 2005, 461 (471); Dütz, ZevKR 30 (1985), 75 (83); Grunsky Anm. zu BAG vom 24.9.1980, AP Nr. 9 zu § 72a ArbGG 1979, 248 (249); Weber in EssG (18), S. 36 (44 f.).