

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Einleitung	1
Kapitel 1: Das kirchliche Individualarbeitsrecht im deutschen Verfassungsrecht	7
<i>I. Individualarbeitsrechtliche Besonderheiten in kirchlichen Arbeitsverhältnissen</i>	7
1. Loyalitätsobliegenheiten	8
a) Loyalitätsobliegenheiten in der katholischen Kirche	8
b) Loyalitätsobliegenheiten in der evangelischen Kirche	9
c) Loyalitätsanforderungen im staatlichen Arbeitsrecht	10
d) Kirchenspezifische Abweichungen	11
2. Einstellungsvoraussetzungen	12
<i>II. Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Individualarbeitsrechts</i>	14
1. Der Gewährleistungsgegenstand von Art. 137 Abs. 3 WRV	14
a) Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten	14
b) Die eigenen Angelegenheiten	15
aa) Objektive Auslegung	15
bb) Subjektive Auslegung	16
(1) Der Grundsatz der religiös- weltanschaulichen Neutralität	16
(2) Neutralitätsgrundsatz als Grundlage der selbstverständnisorientierten Auslegung	18
cc) Plausibilitätskontrolle	20
dd) Ergebnis	21
c) Individualarbeitsrecht als eigene Angelegenheit	21
d) Subjektiver Gewährleistungsbereich	23
aa) Selbständige Einrichtungen	23

bb) Die Zuordnung selbständiger Einrichtungen zur Religionsgemeinschaft	26
cc) Zuordnung von karitativen Einrichtungen	27
dd) Ergebnis	31
2. Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	32
a) Auslegungswandel	32
b) Die Geltung des Gesetzes für alle	34
c) Materielle Schranken-Schranken	35
aa) Einschränkende Auslegung des Schrankenvorbehalts durch das Bundesverfassungsgericht	36
bb) Verstärkung kirchlicher Interessen durch Art. 4 GG	37
(1) Verhältnis der Gewährleistungsbereiche von Selbstbestimmungsrecht und Religionsfreiheit	38
(2) Zuordnung des kirchlichen Individualarbeitsrechts	41
(3) Dogmatische Figur der Schrankenspezialität	43
(4) Zwischenergebnis: Religionsfreiheit als Grundlage der Selbstbestimmung	45
d) Ergebnis	45
<i>III. Gerichtlicher Prüfungsmaßstab bei Kündigungen</i> <i>nach Loyalitätsverstoß</i>	46
1. Die zweistufige Prüfung des Bundesverfassungsgerichts	46
2. Erste Stufe: Plausibilitätsprüfung und Maßstab der grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen	48
a) Dogmatische Einordnung	48
b) Inhalt der Plausibilitätsprüfung	50
c) Kontrollmaßstab der „grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen“	51
aa) Allgemeines Willkürprinzip	52
bb) Ordre public	53
cc) Die guten Sitten	54
d) Unannehmbare Anforderungen	55
e) Eingeschränkte Kontrolldichte im Spannungsverhältnis zum allgemeinen Justizgewährungsanspruch	56
aa) Beschränkung des Justizgewährungsanspruchs	56
bb) Verfassungsrechtliche Rechtfertigung der zurückgenommenen Kontrolldichte	57
(1) Rezeption fremden Rechts	58
(2) Staatskirchenrecht als Intermediär zwischen autonomen Funktionssystemen	59
(3) Religiöse Neutralität des Staates	61
cc) Zwischenergebnis: Offene Abwägung	65

f) Ergebnis	67
3. Zweite Stufe: Kündigungsschutzrechtliche Abwägung	68
<i>IV. Zulässigkeit besonderer Einstellungs Voraussetzungen</i>	69
1. Verfassungsrechtliche Gleichheitssätze im Privatrecht	70
2. Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	71
3. Mittelbare Drittwirkung von Grundrechten bei der Einstellung	73
4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als speziellere Regelung	74
<i>V. Fazit</i>	76
Kapitel 2: Kirchliches Individualarbeitsrecht und EMRK ...	79
<i>I. Rechtsprechung des EGMR zum kirchlichen Individualarbeitsrecht</i>	79
1. Gegenstand der Entscheidungen	80
2. Kernaussagen zum kirchlichen Individualarbeitsrecht	81
a) Anwendung der Konventionsrechte zwischen Privaten	81
b) Anerkennung der Kirchenautonomie	82
c) Anerkennung der zweistufigen Prüfung des Bundesverfassungsgerichts	84
d) Vorhersehbarkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen	85
e) Kernbestand der Konventionsrechte als absolute Grenze? ...	85
f) Abwägungsprogramm des EGMR	87
aa) Freiwilligkeit	87
bb) Schwere des Loyalitätsverstoßes in den Augen der Kirche	88
cc) Öffentlichkeit des Loyalitätsverstoßes	88
dd) Tätigkeit und deren Verkündigungsnahe	89
ee) Berufliche Folgen der Kündigung	90
g) Keine Anwendung des Diskriminierungsverbots	90
3. Ermessensspielraum der Vertragsstaaten	91
4. Zwischenergebnis	92
<i>II. Vergleich mit deutscher Verfassungsrechtslage</i>	93
1. Gemeinsamkeiten	93
2. Unterschiede	94
a) Offene Abwägung	94
b) Verkündigungsnahe der Tätigkeit in der Abwägung	94
aa) Gerichtliche Überprüfung der Verkündigungsnahe	95
bb) Inkurs: Uneinigkeit des EGMR über Kontrolldichte in religiösen Fragen	96
cc) Verkündigungsnahe als Abwägungskriterium	97
c) Weitere Abwägungskriterien	98

d) Zwischenergebnis	99
<i>III. Wirkung der Konventionsrechte im kirchlichen Individualarbeitsrecht</i>	99
1. Geltung der EMRK in Deutschland	99
a) Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes	100
b) Grenzen völkerrechtsfreundlicher Auslegung	101
2. Rezeptionshemmnis in kirchlichen Arbeitsverhältnissen?	102
a) Kirchliches Arbeitsverhältnis als mehrpoliges Grundrechtsverhältnis	104
b) Verfassungsrechtlicher Abwägungskorridor	104
c) Kerngehalt der Verfassungsidentität	106
d) Ergebnis	107
3. Einfluss der Konventionsrechte auf Loyalitätsobliegenheiten und Einstellungsvoraussetzungen	107
a) Betroffene Konventionsrechte	107
aa) Religionsfreiheit (Art. 9 EMRK)	108
bb) Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK)	108
cc) Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 10 EMRK)	110
dd) Diskriminierungsschutz (Art. 14 EMRK)	110
ee) Zwischenergebnis	112
b) Abwägungsprogramm bei loyalitätsbedingten Kündigungen	113
c) Auswirkungen auf besondere Einstellungsvoraussetzungen	113
aa) Vorrang von Freiheitsrechten gegenüber dem Diskriminierungsverbot	114
bb) Übertragung des Abwägungsprogramms	114
<i>IV. Fazit und Ausblick</i>	116
 Kapitel 3: Kirchliches Individualarbeitsrecht im Unionsrecht	119
<i>I. Die Verfahren Egenberger und Chefarzt</i>	120
1. Verfahren <i>Egenberger</i>	120
2. Verfahren <i>Chefarzt</i>	121
<i>II. Vergleich der Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und EuGH</i>	122
1. Persönlicher Anwendungsbereich	122
2. Einstellungsvoraussetzungen	123
a) Plausibilitätskontrolle	123
b) Gerichtliche Kontrolle der Religion als berufliche Anforderung	123

c) Zwischenergebnis	125
3. Loyalitätsobliegenheiten	125
a) Konfessionsneutrale Loyalitätsobliegenheiten	127
b) Konfessionsabhängige Loyalitätsobliegenheiten	127
c) Zwischenergebnis	128
4. Zusammenfassung	128
<i>III. Vorrang des Unionsrechts und Kontrollvorbehalte</i>	129
1. Anwendungsvorrang des Unionsrechts	129
2. Grundrechtskontrolle	130
a) Maßstab der <i>Solange</i> -Entscheidungen	131
b) Generelle Gewährleistung kirchlicher Selbstbestimmung auf europäischer Ebene	134
aa) Abgrenzung zwischen Grundrechten und objektiv- rechtlichen Verfassungsbestimmungen	134
bb) Gewährleistung des unabdingbar gebotenen Grundrechtsschutzes	136
c) Ergebnis	140
3. Ultra-vires-Vorbehalt	141
a) Maßstab	141
aa) Allgemeine Voraussetzungen	141
bb) Offensichtliche Kompetenzüberschreitung durch den EuGH	142
b) Unionskompetenz für das kirchliche Individualarbeitsrecht	144
aa) Keine Kompetenz für das Religionsverfassungsrecht	145
bb) Kompetenz zur Bekämpfung von Diskriminierung	146
cc) Kompetenzielle Bedeutung von Art. 17 AEUV	147
(1) Status der Kirchen	148
(a) Differenzierungsansätze in der Literatur	148
(b) Enge Auslegung in den Verfahren <i>Egenberger</i> und <i>Chefarzt</i>	150
(c) Beschränkung auf wesentliche Regelungen des Staat-Kirche-Verhältnisses	150
(d) Zwischenergebnis: Kirchliches Individualarbeitsrecht als Teil des Status	152
(2) Achtung und Nichtbeeinträchtigung	153
(a) Relatives und absolutes Verständnis	153
(b) Keine Kompetenzbeschränkung in den Verfahren <i>Egenberger</i> und <i>Chefarzt</i>	155
(c) Art. 17 AEUV als Bereichsausnahme	157
(3) Zwischenergebnis	160
dd) Art. 4 Abs. 2 EUV	161

ee) Ergebnis	161
c) Kompetenzverstöße des EuGH	162
aa) Fehlerhafte Auslegung von Art. 17 AEUV	162
bb) Mitgliedstaatlicher Ermessensspielraum durch Art. 17 AEUV	164
cc) Verstoß gegen Art. 10 GrCh	165
(1) Grundrechtlicher Schutz der Kirchenautonomie	166
(2) Grundrechtliches Diskriminierungsverbot (Art. 21 Abs. 1 GrCh)	168
(3) Auflösung der grundrechtlichen Kollisionslage	168
(a) Grundrechtliche Schranken	169
(b) Maßstab der Auflösung	170
(c) Angemessener Ausgleich durch den EuGH	172
dd) Gerichtliche Kontrolldichte	176
(1) Reduzierte Kontrolldichte aufgrund primärrechtskonformer Auslegung?	177
(2) Vereinbarkeit mit der Rechtsschutzgarantie	180
(a) Reduzierte Kontrolldichte durch den Neutralitätsgrundsatz	181
(b) Rechtfertigung weiterer Einschränkungen	184
(3) Ergebnis	184
ee) Auslegung von Art. 4 Abs. 2 UAbs. 2 der Richtlinie	184
d) Offensichtlicher und strukturwirksamer Kompetenzverstoß	185
aa) Offensichtliche Kompetenzüberschreitung durch den Beschluss der Richtlinie	186
bb) Offensichtliche Kompetenzüberschreitung durch den EuGH	186
(1) Anwendung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie	187
(2) Auslegung von Art. 4 Abs. 2 anhand unionseigener Methoden der Rechtsfindung	188
(3) Nachvollziehbare Auslegungsalternativen	191
cc) Strukturell bedeutsame Verschiebung zulasten mitgliedstaatlicher Kompetenzen	194
(1) Gewichtiger Kompetenzverstoß mit Blick auf das Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung	194
(2) Gewichtiger Kompetenzverstoß mit Blick auf die rechtsstaatliche Gesetzesbindung	194
(3) Politische Steuerbarkeit	195
(4) Kompetenzverstoß im Bereich der Verfassungsidentität	196
(5) Kompetenzbegründende Wirkung der unmittelbaren Anwendung von Art. 21 GrCh und Art. 47 GrCh	197

e) Ergebnis	200
4. Identitätskontrolle	200
a) Maßstab	200
b) Menschenwürde	201
aa) Menschenwürdegehalt der Religionsfreiheit	202
bb) Ergebnis	204
c) Demokratieprinzip	204
aa) Kirchliches Individualarbeitsrecht als Kompetenzreservat	204
(1) Kirchliches Individualarbeitsrecht als Gegenstand des politischen Diskurses	206
(2) Kirchliches Individualarbeitsrecht nicht (mehr) identitätsprägend	207
(3) Kernbestand des Staat-Kirche-Verhältnisses	208
(4) Verschiebung im mehrpolgigen Grundrechtsverhältnis	208
(5) Aufhebung der Säkularität Deutschlands	210
(6) Rechtfertigung der Kompetenzübertragung	211
bb) Kirchliches Arbeitsrecht als Garant der Staatlichkeit	212
d) Ergebnis	213
IV. Konventionsverstoß des EuGH	214
1. Prüfungsmaßstab des EGMR	214
2. Offensichtlich unzureichender Schutz der Kirchenautonomie ...	216
3. Zwischenergebnis	217
V. Ergebnis	217
Kapitel 4: Zukünftige Ausgestaltung des kirchlichen Individualarbeitsrechts	221
<i>I. Neue Grenzen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Individualarbeitsrecht</i>	<i>221</i>
1. Persönlicher Anwendungsbereich des kirchlichen Individualarbeitsrechts	222
2. Rechtmäßigkeit besonderer Einstellungsvoraussetzungen	224
a) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz als Schranke des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	224
b) Rechtmäßigkeit der Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzungen	225
aa) Unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion	225
bb) Rechtfertigung nach § 9 Abs. 1 AGG	226
(1) Objektiv überprüfbarer Zusammenhang zwischen Tätigkeit und beruflicher Anforderung	227

(2) Wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung	228
(a) Konsequente Einstellungsentscheidungen	229
(aa) Negative Indizwirkung von Vorrangregelungen	230
(bb) Einrichtung als Referenz	232
(b) Ethosbezug der Tätigkeit	234
(c) Eigenständiges Auftreten nach außen	235
(3) Zwischenergebnis	236
(4) Einzelne Tätigkeitsbereiche	237
(a) Religiöse Bildung und Seelsorge	237
(b) Erziehung, Bildung und Beratung	237
(c) Ärztliche und pflegerische Tätigkeit	239
(d) Administrative Tätigkeiten	241
(e) Liturgie	243
(f) Leitende Tätigkeit	244
(5) Zwischenergebnis	245
c) Kirchenaustritt als Einstellungshindernis	245
d) Zusammenfassung	247
3. Rechtmäßigkeit von loyalitätsbedingten Kündigungen	248
a) Arbeitsrechtsdogmatische Einordnung	248
b) Zusammenwirken mehrerer Rechtsebenen	250
c) Inhaltskontrolle	252
aa) Transparenz	252
bb) Diskriminierungsverbote	254
(1) Verfassungsrecht	254
(2) § 9 AGG	255
(a) Konfessionsdifferenzierende Loyalitätsobliegenheiten	256
(b) Sonstige diskriminierende Loyalitätsobliegenheiten	258
(c) Generell geltende Loyalitätsobliegenheiten als mittelbare Diskriminierung	260
(3) Zwischenergebnis	261
cc) Unangemessene Benachteiligung	261
(1) Bestimmung des kirchlichen Interesses	262
(2) Verkündigungsnahe	264
dd) Wirksamkeit einzelner Loyalitätsobliegenheiten	265
(1) Das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche	265
(2) Schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen	266
(3) Verunglimpfen von Religion oder Kirche	268

(4) Das Propagieren von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen	269
(5) Sonderfall: Religiöse Symbole	270
(6) Kirchenaustritt	272
(7) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind	274
(8) Der kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe	275
(9) Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft	277
d) Kündigungsschutzrechtliche Abwägung	278
e) Prüfungspunkte	279
4. Ergebnis	280
<i>II. Ausblick: Zusammenspiel von Bundesverfassungsgericht, EuGH und EGMR</i>	281
1. Zukünftiges Prüfprogramm des Bundesverfassungsgerichts (<i>Recht auf Vergessen</i>)	282
a) Vollständige unionsrechtliche Determiniertheit von §9 AGG	282
aa) Verweis auf mitgliedstaatliche Vorschriften	283
bb) Ausschluss mitgliedstaatlicher Vielfalt durch die Auslegung des EuGH	284
b) Kontrolle am Maßstab von Unionsgrundrechten	287
2. Fazit und Ausblick	288
 Zusammenfassung in Thesen	 293
Literaturverzeichnis	301
Register	315