

# Die Behandlung Schwerbehinderter im kirchlichen Arbeitsrecht der katholischen Kirche

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Jacob Jousen und Prof. Dr. Gregor Thüsing



Kathrin Loewe

Die Behandlung Schwerbehinderter  
im kirchlichen Arbeitsrecht der katholischen Kirche

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Jacob Jousen und Prof. Dr. Gregor Thüsing

Band 3

LAMBERTUS



Kathrin Loewe

Die Behandlung Schwerbehinderter im  
kirchlichen Arbeitsrecht der  
katholischen Kirche

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Jacob Jousen und  
Prof. Dr. Gregor Thüsing

Band 3

LAMBERTUS

**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.: Dissertation, Ruhr-Universität Bochum, 2013



**Alle Rechte vorbehalten**

© 2014 Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau  
[www.lambertus.de](http://www.lambertus.de)

**Umschlaggestaltung:** Nathalie Kupfermann, Bollschweil

**Druck:** Franz X. Stückle, Druck und Verlag, Ettenheim

ISBN 978-3-7841-2491-9

ebook ISBN 978-3-7841-2492-6

Meinen Eltern



## **Vorwort**

Die Arbeit wurde von der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum als Dissertation angenommen. Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur sind bis März 2013 berücksichtigt. Die mündliche Prüfung fand am 26. September 2013 statt.

Bedanken möchte ich mich vor allem bei Herrn Prof. Dr. Jacob Jousen für die Betreuung dieser Arbeit und seine umfassende Unterstützung sowie die Aufnahme in seine Schriftenreihe. Darüber hinaus gilt mein Dank Herrn Prof. Dr. Stefan Huster für die rasche Erstellung des Zweitgutachtens.

Zu Dank verpflichtet bin ich auch dem Erzbischöflichen Ordinariat München, vor allem dem Ordinariatsrat Martin Floß, Frau Sonja Büttner und Frau Carola Bielmeier, die mich alle drei mit Gesprächen und der Bereitstellung von Unterlagen tatkräftig bei der Erstellung der Arbeit unterstützt haben. Bedanken möchte ich mich zudem bei Herrn Dr. Martin Fuhrmann, Leiter der Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs, der mir ebenfalls die Einsichtnahme in diverse Unterlagen ermöglicht hat.

Meiner Freundin Dr. Gesche Goldhammer danke ich für ihren juristischen Beistand in zahlreichen Telefonaten. Von Herzen möchte ich besonders meinem Mann, Patrick Loewe, danken, der mir immer zur Seite steht und mir bei allem so geduldig geholfen hat.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinen Eltern, Christine und Jürgen Müller, denen ich die Arbeit widme. Sie haben mich bei all meinen Vorhaben, insbesondere während meines gesamten Studiums und der Promotionszeit, stets uneingeschränkt und aufopferungsvoll unterstützt und mit vielen persönlichen Gesprächen und Ratschlägen in meinem Tun bestärkt. Ohne sie wäre die Arbeit nicht möglich gewesen. Euer Rückhalt ist für mich immer von ganz besonderer Bedeutung.

München, im Dezember 2013

Kathrin Loewe



# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis ..... XVIII

Einleitung ..... 1

**Teil I      Verhältnis des kirchlichen Arbeitsrechts zum staatlichen  
Schwerbehindertenarbeitsrecht ..... 5**

KAPITEL I    VERHÄLTNIS DES KIRCHLICHEN SELBST-BESTIMMUNGSRECHTS  
ZUM ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN ARBEITSSCHUTZRECHT ..... 6

A.    Kirchliches Selbstbestimmungsrecht ..... 6

I.    Inkorporation der Weimarer Kirchenartikel ..... 7

II.   Inhalt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ..... 9

1.   „*Ordnen und Verwalten*“ ..... 9

2.   „*Eigene Angelegenheiten*“ ..... 10

a.   Allgemeines ..... 10

b.   Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht als „*eigene Angelegenheit*“ .. 12

III.  Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts ..... 12

1.   Ansatz von *Johannes Heckel* ..... 13

2.   Bereichslehre und „*Jedermann-Formel*“ ..... 14

3.   Wechselwirkungs- und Abwägungslehre ..... 15

B.    Staatliches Arbeitsschutzrecht ..... 18

I.    Arbeitsschutzrecht ..... 18

1.   Geschichtliche Entwicklung und Gegenstand des  
Arbeitschutzrechts ..... 18

2.   Rechtliche Gliederung des Arbeitsschutzrechts ..... 20

a.   Verfassungsrechtliche Grundlagen ..... 20

b.   Dualer Aufbau ..... 21

c.   Ergänzende betriebliche Ebene ..... 22

II.   SGB IX als Arbeitsschutzrecht ..... 23

1.   Entstehung des SGB IX ..... 23

2.	Verfassungsrechtliche Verankerung.....	26
a.	Sozialstaatsgebot nach Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 GG.....	26
b.	Benachteiligungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG.....	27
C.	Öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzrecht als Schranke des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.....	29
I.	Geltung des staatlichen Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich.....	30
1.	Entwicklung in Literatur und Rechtsprechung.....	31
2.	Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 04.06.1985.....	35
3.	Kirchliche Dienstgemeinschaft und Offenhalten eines eigenen Weges.....	36
II.	Kein Verfassungsrang des Arbeitsschutzrechts.....	40
III.	Bindung an öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz-Vorschriften.....	41
1.	Staatliche Regelungen als Grenzen der Privatautonomie.....	42
2.	Bindung im kirchlichen Bereich.....	43
IV.	Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen im Rahmen der Durchführung von Arbeitsschutz-Vorschriften.....	46
1.	Staatliche Mitbestimmungsregelungen im Allgemeinen.....	47
a.	Diskrepanz der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.....	47
b.	Staatliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung aufgrund staatlicher Wertentscheidung.....	48
2.	Mitbestimmungsrechtliche Regelungen in staatlichen Arbeitsschutz-Vorschriften.....	51
3.	Veranschaulichung des Verhältnisses mitbestimmungsrechtlicher staatlicher Regelungen zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht anhand des BetrVG.....	52
a.	Geschichtliche Entwicklung.....	53
b.	Freistellung der Religionsgemeinschaften von der Anwendbarkeit des BetrVG nach § 118 Abs. 2 BetrVG.....	56
c.	Gerechtfertigte Ungleichbehandlung im kirchlichen Bereich.....	65
d.	Eigenständige Regelung der Kirche.....	80
e.	Fazit.....	96
V.	Fazit.....	97
X		

<b>KAPITEL II VERHÄLTNIS DES KIRCHLICHEN</b>	
<b>SELBSTBESTIMMUNGSRECHTS ZUM SGB IX .....</b>	<b>98</b>
A. Geltung des SGB IX im kirchlichen Bereich.....	98
B. Anwendbarkeit mitbestimmungsrechtlicher Regelungen des SGB IX im kirchlichen Bereich.....	102
I. Eigenständiges kirchliches Mitbestimmungsrecht .....	103
1. Frühere Ansicht: Kirchliches Mitbestimmungsrecht aufgrund vom Staat verliehener Autonomie .....	103
2. Kirchliches Mitbestimmungsrecht beruht auf Selbstbestimmungsrecht .....	103
II. Freistellung von der Anwendbarkeit der mitbestimmungsrechtlichen SGB IX-Vorschriften.....	105
1. Keine abschließende Aufzählung in § 93 SGB IX .....	106
2. Beruhen auf dem Selbstbestimmungsrecht gem. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG .....	108
3. Urteil des Arbeitsgerichts München vom 07.07.2009 .....	108
4. Berücksichtigung des § 1 Abs. 4 ArbSchG .....	110
a. Keine direkte funktionale Vergleichbarkeit der Regelungen.....	110
b. Kein rechtswidriger Eingriff in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht durch § 1 Abs. 4 ArbSchG.....	111
c. Regelung des staatlichen Gesetzgebers aufgrund Gemeinschaftsrecht ..	112
d. Fazit .....	114
5. Fazit .....	114
III. Reichweite der Freistellung von der Anwendbarkeit des BetrVG. 115	
1. Parallele zur Freistellungsvorschrift des § 118 Abs. 2 BetrVG.....	115
2. Problem bei fehlenden Regelungen in der Rahmen-MAVO .....	117
a. Vollständige Freistellung.....	118
b. Partielle Freistellung.....	121
3. Anwendbarkeit der Vorschriften zur Schwerbehindertenvertretung im SGB IX.....	124
4. Fazit .....	125
IV. Fazit.....	126

**Teil II Die Behandlung Schwer-behinderter im kirchlichen  
Arbeitsrecht der katholischen Kirche..... 128**

**KAPITEL I ARBEITGEBERPFLICHTEN NACH DEM SGB IX IM  
KIRCHLICHEN BEREICH..... 129**

A.	Pflichten der Arbeitgeber nach dem SGB IX im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen .....	129
I.	Rechtliche Ausgangslage für die Kirche.....	130
II.	Pflichten nach §§ 80 und 81 Abs. 1 SGB IX .....	132
1.	Verzeichnis- und Prüfpflicht des Arbeitgebers nach dem SGB IX	132
2.	Anwendbarkeit im kirchlichen Bereich .....	133
III.	Benachteiligungsverbot bei der Einstellung nach § 81 Abs. 2 SGB IX .....	135
1.	Regelungen im SGB IX und AGG .....	135
2.	Anwendbarkeit im kirchlichen Bereich .....	137
IV.	Beschäftigungspflicht nach § 71 ff. SGB IX .....	139
1.	Regelung des SGB IX .....	139
2.	Anwendbarkeit im kirchlichen Bereich .....	140
V.	Fazit .....	144
B.	Besonderer Kündigungsschutz nach dem SGB IX .....	144
I.	Allgemeiner Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich .....	144
1.	Kirchlicher Maßstab für die Beurteilung eines Kündigungsgrundes.....	145
a.	BVerfG vom 04.06.1985 .....	145
b.	Katholische Grundordnung .....	147
2.	Rechtsprechung des EGMR .....	147
3.	Auswirkungen auf das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland.....	149
4.	Neuere staatliche Rechtsprechung .....	150
II.	Besonderer Kündigungsschutz des §§ 85ff. SGB IX im kirchlichen Bereich.....	152
1.	Verfahren im staatlichen Recht .....	152

a. Ordentliche Kündigung .....	152
b. Außerordentliche Kündigung .....	154
c. Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz nach § 90 SGB IX ....	157
2. Anwendbarkeit im kirchlichen Bereich .....	160
a. Zustimmungsvorbehalt des Integrationsamts .....	161
b. Stellungnahme der Interessenvertretungen .....	162

**KAPITEL II KOLLEKTIVE INTERESSENVERTRETUNGEN IM  
ZUSAMMENHANG MIT DER BEHANDLUNG  
VON SCHWERBEHINDERTEN MITARBEITERN..... 165**

A. Mitarbeitervertretung .....	166
I. Aufgaben .....	166
1. Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit .....	166
2. Grundsätze für die Behandlung der Mitarbeiter .....	166
3. Allgemeine Aufgaben und Aufgaben im Zusammenhang mit der Behandlung schwerbehinderter Menschen .....	166
a. § 26 Abs. 3 Nr. 3 Rahmen-MAVO .....	167
b. § 26 Abs. 3 Nr. 5 Rahmen-MAVO .....	167
c. § 28a Abs. 1 Rahmen-MAVO .....	168
II. Rechte gegenüber dem Dienstgeber .....	169
1. Informationsrechte der Mitarbeitervertretung .....	169
2. Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung .....	170
a. Mitwirkungsrechte .....	170
b. Mitbestimmungsrechte .....	173
III. Dienstvereinbarungen .....	175
B. Schwerbehindertenvertretung .....	176
I. Anwendbarkeit der SGB IX-Vorschriften zur Schwerbehindertenvertretung .....	176
1. Entwicklungen der Rechtsprechung .....	178
2. Rahmen-MAVO Novellierung vom 22.11.2010 .....	181
3. Fazit .....	182

II.	Bildung der Schwerbehindertenvertretung .....	183
1.	Schwerbehindertenvertretung als Betriebsverfassungsorgan .....	183
2.	Pflicht zur Bildung .....	185
3.	Wahl der Schwerbehindertenvertretung .....	186
4.	Örtliche Zusammenfassung gem. § 94 Abs. 1 S. 4 SGB IX.....	187
5.	Gemeinsame Schwerbehindertenvertretung .....	188
III.	Persönliche Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung .....	188
1.	Ehrenamt .....	189
2.	Verbot der Behinderung, Begünstigung oder Benachteiligung .....	189
a.	Behinderungsverbot.....	189
b.	Benachteiligungsverbot .....	190
c.	Begünstigungsverbot .....	191
3.	Kündigungsschutz .....	191
4.	Versetzungsschutz .....	193
5.	Freistellung und Befreiung .....	193
a.	Freistellung wegen Amtsaufgaben .....	193
b.	Freistellung wegen Schulungsveranstaltungen.....	195
6.	Geheimhaltungspflicht .....	198
7.	Fazit .....	201
IV.	Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung .....	202
1.	Aufgaben und Rechte gegenüber der Mitarbeitervertretung nach § 52 Rahmen-MAVO .....	202
a.	Teilnahme- und Stimmrecht .....	202
b.	Aussetzungsrecht.....	203
2.	Aufgaben und Rechte gegenüber dem Dienstgeber.....	204
a.	Unterrichtungspflicht des Dienstgebers und Aussetzungsrecht.....	204
b.	Informationspflicht des Dienstgebers .....	211
c.	Beteiligungsrechte nach § 28a Rahmen-MAVO .....	211
3.	Sonstige Rechte gem. § 52 Abs. 3 und 4 Rahmen-MAVO .....	212
4.	Fazit .....	213

<b>KAPITEL III BETEILIGUNGSRECHTE DER KOLLEKTIVEN</b>	
<b>INTERESSENVERTRETUNGEN.....</b>	<b>214</b>
A.    Untersuchungsansatz .....	214
B.    Beteiligung bei Einstellung und Versetzung.....	216
I.    Unterrichtungsansprüche der Interessenvertretungen entsprechend § 80 Abs. 2 SGB IX.....	216
1.  § 27 Abs. 2, 6. Spiegelstrich Rahmen-MAVO .....	217
2.  § 34 Abs. 3 S. 2 Rahmen-MAVO.....	218
3.  § 52 Abs. 2 S. 1 Rahmen-MAVO.....	221
II.   Beteiligungsanspruch entsprechend § 81 Abs. 1 SGB IX und § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX.....	222
1.  Schwerbehindertenvertretung.....	223
2.  Mitarbeitervertretung.....	224
a.  Unterrichtungsanspruch entsprechend § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX ..	224
b.  Erörterungsanspruch entsprechend § 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX .....	225
c.  Anhörungsanspruch entsprechend § 81 Abs. 1 S. 6 SGB IX.....	226
III.  Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung bei Einstellung.....	235
1.  Allgemeines zur Regelung in der Rahmen-MAVO.....	235
2.  § 34 Abs. 2 Nr. 1 Rahmen-MAVO.....	236
IV.  Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung bei Versetzung.....	238
1.  Rechtsansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts .....	238
2.  Beschluss des BAG vom 17.06.2008 .....	239
V.    Fazit .....	240
C.    Beteiligung bei Kündigung.....	242
I.    Beteiligung der Interessenvertretungen bei Kündigungen .....	242
1.  Beteiligung der Mitarbeitervertretung .....	242
2.  Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung .....	242
II.   Fazit .....	243
D.    Beteiligung bei Integrationsvereinbarungen .....	244

I.	Allgemeines zu Integrationsvereinbarungen nach dem SGB IX ...	244
1.	Wesensmerkmale und Rechtsnatur .....	244
2.	Abschlusszwang des Arbeitgebers .....	246
3.	Regelungsinhalte .....	248
II.	Integrationsvereinbarungen nach § 28a Abs. 2 Rahmen-MAVO ..	249
1.	Eigenständige kirchliche Regelung .....	249
2.	Voraussetzungen nach § 28a Abs. 2 Rahmen-MAVO .....	250
3.	Vergleichbarkeit des § 28a Abs. 2 Rahmen-MAVO mit der staatlichen Regelung.....	251
4.	Beispiele für Integrationsvereinbarungen in der Praxis.....	252
III.	Fazit .....	255
E.	Beteiligung bei der Prävention entsprechend § 84 Abs. 1 SGB IX	257
I.	Allgemeines zur Prävention gem. § 84 Abs. 1 SGB IX.....	257
1.	Ziel der Vorschrift .....	257
2.	Auslöser des Verfahrens.....	258
3.	Einleitung des Verfahrens .....	258
4.	Beteiligung der Interessenvertretungen .....	260
5.	Rechtsfolge bei Unterlassung .....	261
II.	Prävention gem. § 28a Abs. 3 Rahmen-MAVO .....	262
1.	Eigenständige kirchliche Regelung .....	262
2.	Voraussetzungen nach § 28a Abs. 3 Rahmen-MAVO .....	264
3.	Beispiel einer Dienstvereinbarung.....	264
III.	Fazit .....	265
F.	Beteiligung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement .....	266
I.	Allgemeines zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX.....	266
1.	Entstehungsgeschichte nach staatlichem Recht.....	266
2.	Wesensmerkmale und Rechtsfragen.....	267
a.	Zielsetzung und Anforderungen .....	267
b.	Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich .....	268

c. Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers .....	269
d. Beteiligung der Interessenvertretungen .....	270
e. Rechtsfolgen bei unzureichendem oder fehlendem Betrieblichem Eingliederungsmanagement .....	275
II. Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Rahmen-MAVO	279
1. Keine dem § 84 Abs. 2 SGB IX entsprechende Regelung .....	279
2. Anwendbarkeit auf Betriebe ohne bestehende Interessenvertretung bzw. ohne nach § 93 SGB IX bestehende Interessenvertretungen	280
3. Beteiligung der Interessenvertretungen nach allgemeineren Rahmen- MAVO-Vorschriften .....	281
a. § 28a Abs. 3 und ggf. § 26 Abs. 3a Rahmen-MAVO .....	282
b. Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 und 7 Rahmen-MAVO .....	286
c. Beteiligung über Mitbestimmungsrecht entsprechend § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	287
d. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 52 SGB IX	289
e. Fazit .....	292
f. Andere Ansicht: Von Rahmen-MAVO nicht umfasst .....	292
III. Beispiel zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im kirchlichen Bereich .....	296
IV. Fazit .....	298
<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>299</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>304</b>
<b>Anhang: Dienstvereinbarung zur Durchführung des betrieblichen     Eingliederungsmanagements (BEM) im     Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung     Erzbischöfliches Ordinariat München.....</b>	<b>319</b>

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz/ Absätze
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union in der Fassung durch den Vertrag von Lissabon vom 13.12.2007
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
Alt.	Alternative
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArbRB	Arbeitsrechtsberater
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbSchR	Arbeitsschutzrecht
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG-MAV	Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BB	Betriebsberater
BEEG	Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz
BEM-Team	Betriebliches Eingliederungsmanagement-Team
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt

BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BIStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BT-Drs.	Drucksachen des Deutschen Bundestages
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DB	Der Betrieb
DrittelbG	Drittelbeteiligungsgesetz
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EMRK	Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union in der Fassung durch den Vertrag von Lissabon vom 13.12.2007
ff.	folgende
FS	Festschrift
GG	Grundgesetz
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
GrO	Grundordnung

Hdb	Handbuch
HdBStKr	Handbuch des Staatskirchenrechts
ICF	Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
ICIDH	Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
JuS	Juristische Schulung
KAGH	Kirchlicher Arbeitsgerichtshof
KAGO	Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KuR	Kirche und Recht
LAG	Landesarbeitsgericht
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MVG.EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
mwN.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
Nr.	Nummer(n)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PWK	Kommission für Personalwesen
XX	

Rahmen-MAVO	Rahmenordnung für die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche
RdA	Recht der Arbeit
Rn.	Randnummer(n)
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt(e)
SprAuG	Sprecherausschußgesetz
VDD	Verband der Diözesen Deutschlands
vgl.	vergleiche
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZevKR	Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZMV	Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche
ZSR	Zeitschrift für Sozialreform
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht



## EINLEITUNG

Am 31.12.2009 lebten in Deutschland insgesamt 7,1 Millionen schwerbehinderte Menschen.<sup>1</sup> Als grundrechtlich garantierter Sozialstaat strebt Deutschland in seinem Handeln stets soziale Gerechtigkeit und soziale Sicherheit an, um die Teilnahme aller an den gesellschaftlichen Entwicklungen zu gewährleisten. Schon aus dieser Staatszielbestimmung sowie aus dem in Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG verankerten Benachteiligungsverbot behinderter Menschen ergibt sich für den Staat die Aufgabe, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe Schwerbehinderter am Leben in der Gesellschaft zu fördern. Schwerbehinderte Menschen unterliegen deshalb vor allem im Arbeitsleben, einem sehr wichtigen Baustein unseres gesellschaftlichen Lebens, einem speziellen Schutz. Dieser Schutz ist im 9. Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) verankert und ist Teil des sozialen Arbeitsschutzrechts. Darin sind beispielsweise spezielle Pflichten für die Arbeitgeber festgelegt, wie etwa die angemessene Beschäftigung und Förderung von schwerbehinderten Arbeitnehmern zur optimalen Weiterentwicklung ihrer Kenntnisse, gem. § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX.<sup>2</sup> Auch eine eigene Interessenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie verschiedene kollektive Mechanismen, die die innerbetriebliche Mitbestimmung betreffen, sind vorgesehen. Insgesamt haben schwerbehinderte Menschen somit in arbeitsrechtlicher Hinsicht eine gewisse „Sonderrolle“ inne.

Einer der größten Arbeitgeber Deutschlands ist die verfasste Kirche und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. Bereits 2005 wurde die Zahl der in der Kirche und ihren Einrichtungen Beschäftigten auf insgesamt 1,83 Millionen geschätzt – Tendenz steigend.<sup>3</sup> Aufgrund ihres verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts spielt auch die Kirche selbst in rechtlicher Hinsicht eine gewisse „Sonderrolle“.<sup>4</sup> Dieses Recht findet seine Grundlage in Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV), der durch Art. 140 GG in das Grundgesetz inkorporiert ist und dadurch bis heute seine Gültigkeit behalten hat.

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistik des Statistischen Bundesamts im Statistischen Jahrbuch 2011, S. 235.

<sup>2</sup> *Besgen*, Schwerbehindertenrecht, Rn. 52.

<sup>3</sup> *Frerk*; Publik Sonderausgabe Arbeitsplatz Kirche, abgerufen unter [http://gesundheit-soziales.bawue.verdi.de/tarifinfos/kirchen/data/2005-12\\_Sonderausg\\_publick.pdf](http://gesundheit-soziales.bawue.verdi.de/tarifinfos/kirchen/data/2005-12_Sonderausg_publick.pdf), vom 16.12.2005, am 20.7.2009.

<sup>4</sup> *Richardi*: Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 16.

Danach kann die Kirche ihre „*eigenen Angelegenheiten*“ selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes regeln. Sie hat deshalb auch das Recht, eigene Regelungen in Bezug auf das Arbeitsrecht zu setzen.<sup>5</sup> Man spricht dabei auch von einer arbeitsrechtlichen Regelungs-autonomie.<sup>6</sup> Anhand dieser Besonderheiten wird die religiöse Intention der Kirche im Sinne ihres Selbstverständnisses sichergestellt.<sup>7</sup>

Im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich hat die Kirche auf der Basis des Selbstbestimmungsrechts gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV großteils eigene Regelungen geschaffen, wie etwa im Rahmen der innerbetrieblichen Mitbestimmung die Rahmen-MAVO. Das staatliche Betriebsverfassungsgesetz ist nach § 118 Abs. 2 BetrVG auf Religions-gemeinschaften nicht anwendbar.<sup>8</sup> Hat sich die Kirche auf individualrechtlicher Ebene bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses der Privatautonomie bedient, so gelten auch für sie die Bestimmungen des weltlichen Arbeitsrechts. Allerdings sind diese für die Kirche im Lichte des Selbstbestimmungsrechts auszulegen. Den Kirchen ist also im Bereich des Arbeitsrechts ein eigener Weg zur Gestaltung des kirchlichen Dienstes und seiner arbeitsrechtlichen Ordnung in der von ihrem Selbstverständnis gebotenen Form offenzuhalten.<sup>9</sup> Sie sind dabei aber an die Schranken des für alle geltenden Gesetzes i.S.v. Art. 137 Abs. 3 WRV gebunden, die sich in den Grundprinzipien der Rechtsordnung, dem Willkürverbot, den guten Sitten, dem „*ordre public*“ sowie eben den Arbeitsschutzgesetzen konkretisieren.<sup>10</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie in der Kirche, als bedeutendem Arbeitgeber in Deutschland der Schutz und die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gewährleistet werden. Welche Regelungen sind anwendbar, vor allem im

---

<sup>5</sup> BVerfG, NJW 1976, 2123.

<sup>6</sup> a. A. *Hammer*, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 172: dieser lehnt eine arbeitsrechtliche Regelungsautonomie der Kirche von Grund auf ab. Seiner Ansicht nach haben Religionsgemeinschaften keinen verfassungsrechtlichen Anspruch auf die Überlassung staatlichen Arbeitsrechts zur eigenen Regelung, sondern sie können Arbeitsrecht nur setzen, wenn ihnen der staatliche Gesetzgeber das aus eigenem Ermessen zur Regelung überlassen hat.

<sup>7</sup> *Fischermeier*, Festschrift für *Richardi* zum 70. Geburtstag, S. 877, 878.

<sup>8</sup> *Thüsing*, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 27.

<sup>9</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 2 Rn. 44.

<sup>10</sup> v. *Campehausen/de Wall*, Staatskirchenrecht, S. 182.

kollektivarbeitsrechtlichen Bereich, wenn beide rechtlichen „Sonderrollen“ in der Arbeitswelt aufeinander treffen, also schwerbehinderte Menschen als Arbeitnehmer und die Kirche als Arbeitgeber? Kann es sein, dass hier eine Geltung des SGB IX als öffentlich-rechtliches Arbeitsschutzrecht in allen Bereichen des kirchlichen Arbeitsrechts – auch im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich – erfolgen muss und aus Sicht der jeweiligen Interessenvertretungen sogar vorteilhaft wäre? Oder kann die Kirche hier eigene Regelungen setzen? Sind entsprechende kirchliche Bestimmungen – vor allem im kollektivrechtlichen Bereich – auch ausreichend vorhanden oder überwiegen diese die staatlichen Regelungen gar in ihrer Reichweite? Es gilt also in dieser Arbeit zu klären, ob das SGB IX als staatliches Arbeitsschutzrecht auch im kirchlichen Bereich umfassend Anwendung findet und somit insgesamt ein für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV ist, oder ob die Kirche von der Anwendbarkeit insbesondere hinsichtlich kollektivrechtlicher Regelungen freigestellt ist bzw. inwieweit das SGB IX Auswirkungen auf den kirchlichen Bereich hat. Im Zuge dessen ist darzulegen, ob der kirchliche Gesetzgeber eigene kollektivrechtliche Regelungen in Bezug auf die Behandlung Schwerbehinderter geschaffen hat und wenn ja, wie diese ausgestaltet sind und inwiefern sie dieselben Tatbestände wie staatliche Regelungen abdecken. Gegebenenfalls können an manchen Stellen Rechtslücken im kirchlichen Bereich festgestellt und infolgedessen Anregungen für weitere Regelungen gegeben werden.

Die Arbeit gliedert sich insgesamt in zwei Teile:

In Teil I wird das Verhältnis des kirchlichen Arbeitsrechts zum staatlichen Schwerbehindertenarbeitsrecht als Teil des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes beleuchtet. Dazu wird zuerst die Geltung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts im kirchlichen Bereich und die Freistellung der Kirche von der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit seinen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen analysiert. Anschließend wird die Anwendbarkeit des SGB IX als Teil des sozialen Arbeitsschutzrechts im kirchlichen Bereich untersucht. Insbesondere wird geprüft, ob die mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften des SGB IX im kirchlichen Bereich grundsätzlich Anwendung finden oder ob auch in Bezug auf diese Regelungen eine Freistellung anzunehmen ist - entsprechend der Freistellung im BetrVG.

In Teil II der Arbeit wird dann die konkrete Behandlung schwerbehinderter Menschen im kirchlichen Bereich dargestellt. Zunächst werden individualarbeitsrechtliche Vorschriften des SGB IX und ihre Besonderheiten im kirchlichen Bereich herausgestellt. Anschließend wird geprüft, welche kollektivrechtlichen Institutionen und Mechanismen in der Kirche auf Grundlage welcher Vorschriften vorgesehen sind und inwieweit die Rechtslage insgesamt derjenigen im staatlichen Bereich entspricht bzw. inwieweit eine Freistellung von der Anwendbarkeit bestimmter SGB IX-Vorschriften anzunehmen ist. Dazu werden die einzelnen Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen im Hinblick auf die Behandlung Schwerbehinderter analysiert und damit ihre Umsetzung und Reichweite im kirchlichen Bereich veranschaulicht. Gegebenenfalls bestehende Rechtslücken im Vergleich zum staatlichen Recht werden identifiziert und es gilt, den Umgang mit solchen, möglicherweise bestehenden Lücken zu klären. Es ist ferner zu überlegen, ob und inwieweit Anregungen gegeben werden können, welche Regelungen im kirchlichen Bereich eingefügt werden sollten.

Insgesamt beschränkt sich die Arbeit auf die Erörterung der Thematik für die katholische Kirche.

# **TEIL I    VERHÄLTNIS DES KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS ZUM STAATLICHEN SCHWERBEHINDERTENARBEITSRECHT**

In diesem ersten Teil der Arbeit gilt es, das Verhältnis des kirchlichen Arbeitsrechts der katholischen Kirche zum staatlichen Schwerbehindertenarbeitsrecht des SGB IX und somit das Zusammentreffen beider „Sonderrollen“ im deutschen Recht zu untersuchen. Es ist also zu klären, ob die Normen des SGB IX insgesamt im kirchlichen Bereich grundsätzlich Anwendung finden oder ob hier kirchliche Besonderheiten zu beachten sind, die zu Abweichungen zum staatlichen Recht führen. Dazu wird zunächst in Kapitel I das Verhältnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts zum öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz im Allgemeinen betrachtet und insbesondere das Verhältnis des kirchlichen Selbstverständnisses zum BetrVG mit seinen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen veranschaulicht und geprüft. Denn auch das SGB IX ist Teil des sozialen Arbeitsschutzrechts und beinhaltet mitbestimmungsrechtliche Normen, die die Interessenvertretungen eines Betriebes in die Durchführung der Schutznormen mit einbeziehen. Welche Besonderheiten bei der Anwendbarkeit der SGB IX-Regelungen im kirchlichen Bereich bestehen – insbesondere bei mitbestimmungsrechtlichen Regelungen – bzw. ob und warum der Kirche in diesem Bereich eigene Wege offenzuhalten sind, gilt es deshalb im Anschluss in Kapitel II zu klären. Dazu können aus der in Kapitel I enthaltenen Veranschaulichung des Verhältnisses mitbestimmungsrechtlicher Regelungen des BetrVG zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Rückschlüsse auf die Anwendung mitbestimmungsrechtlicher SGB IX-Regelungen im kirchlichen Bereich gezogen werden.

# **Kapitel I VERHÄLTNIS DES KIRCHLICHEN SELBSTBESTIMMUNGSRECHTS ZUM ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN ARBEITSSCHUTZRECHT**

Wenn die Kirchen als Arbeitgeber auftreten, müssen sie sich grundsätzlich auch an die Vorschriften des staatlichen Arbeitsrechts halten, solange sie sich bei der Begründung des jeweiligen Dienstverhältnisses der staatlichen Privatautonomie bedienen.<sup>11</sup> Wie es zu dieser allgemeinen Geltung des staatlichen Arbeitsrechts kommt, bzw. ob und warum unter diesen Grundsatz auch die Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes fallen und diese somit auch im kirchlichen Bereich Anwendung finden, ist in diesem Kapitel zu klären. Dazu werden zunächst der historische Ursprung sowie die Grundlagen und Schranken des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften in Gliederungspunkt A dargestellt. Danach gilt es, die Entstehung und verfassungsrechtlichen Grundlagen des staatlichen Arbeitsschutzrechts im Allgemeinen sowie des SGB IX als Teil des sozialen Arbeitsschutzrechts vorzustellen. Unter Gliederungspunkt C wird dann das Verhältnis beider vorangestellten Bereiche zueinander untersucht, also des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht. Dabei wird ein besonderer Fokus auf mitbestimmungsrechtliche, staatliche Regelungen und ihre Anwendbarkeit im kirchlichen Bereich gelegt, was anhand der Anwendbarkeit des BetrVG ausführlich behandelt wird.

## **A. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht**

Der Staat hat sein Verhältnis zu den Kirchen durch die Rezeption der Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung in Art. 140 GG bestimmt.<sup>12</sup> Als Selbstbestimmungsrecht wird danach das Recht der Religionsgesellschaften bezeichnet, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten gem. Art. 137 Abs. 3 WRV. Träger dieses Selbstbestimmungsrechts sind alle Religionsgesellschaften ohne Rücksicht darauf, ob sie die Rechte einer Körperschaft des öffentlichen Rechts genießen,

---

<sup>11</sup> BVerfG vom 04.06.1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84; AP Nr. 24 zu Art. 140 GG.

<sup>12</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 1.