



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

„Dienstvereinbarungen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)“

Dissertation vorgelegt von Christian Warns

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Zweitgutachter: Prof. Dr. Thomas Lobinger

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

Erstes Kapitel: Grundlegung

§ 1 Staatskirchenrechtliche Grundlegung

1. Das Grundgesetz gewährleistet der Kirche durch die Vorschrift des Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV das Recht, ihre eigenen Angelegenheiten nach ihrem Selbstverständnis innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu regeln. Bei dieser Verfassungsgarantie handelt es sich um ein institutionell verbürgtes Freiheitsrecht der Kirche, welches die Kompetenz der Kirche anerkennt, Kirchenrecht auch mit Wirkung für den säkularen Rechtskreis zu erlassen. Allerdings begründet die Schrankenbestimmung des Selbstbestimmungsrechts einen Vorbehalt zugunsten der staatlichen Verfassungsordnung; aufgrund dessen wird dem kirchlichen Recht die Anerkennung im staatlichen Rechtskreis versagt, wenn es widerstreitenden Verfassungspositionen nicht in hinreichendem Maße zur Geltung verhilft. Der Kirche steht weiterhin die Kompetenz zu, im Kirchenrecht den aufgrund der Schrankenbestimmung gebotenen Ausgleich mit anderen Verfassungsgütern selbstständig vorzunehmen; hierbei kommt dem kirchlichen Gesetzgeber ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Der Staat kann einen im Kirchenrecht verwirklichten Ausgleich mit anderen Verfassungsgütern nur beanstanden, wenn die konkrete kirchenrechtliche Ausgestaltung willkürlich ist oder den Wesensgehalt der zu berücksichtigenden Verfassungspositionen in nicht hinreichendem Maße beachtet.
2. Die Evangelische Kirche in Deutschland sieht das Mitarbeitervertretungsrecht als eine eigene Angelegenheit an. Auch die als kirchenrechtliches Rechtsinstitut durch das Mitarbeitervertretungsgesetz bereitgestellte Dienstvereinbarung partizipiert als Bestandteil des kirchlichen Rechts an der verfassungsrechtlichen Gewährleistung. Die Einordnung der Dienstvereinbarung als kirchenrechtliches Rechtsinstitut ist bei der rechtlichen Würdigung stets zu beachten. Der Rückgriff auf vermeintliche Parallelwertungen im staatlichen Recht vermag hingegen die eigenständige Beurteilung der Dienstvereinbarung in ihrem kirchenrechtlichen Kontext nicht zu ersetzen.
3. Die Schrankenbestimmung des Selbstbestimmungsrechts bedingt es, dass der kirchliche Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Dienstvereinbarung sämtliche verfassungsrechtlichen Gegenpositionen zu berücksichtigen hat, will er die uneingeschränkte Anerkennung des mitarbeitervertretungsrechtlichen Rechtsinstituts im säkularen Rechtskreis sicherstellen. Der kirchliche Gesetzgeber hat zum einen bei der Ausgestaltung der Dienstvereinbarung die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer – insbesondere deren Privatautonomie – sowie die Koalitionsfreiheit in hinreichendem Maße zu berücksichtigen. Zum anderen hat er die sich aus den Grundrechten der Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip ergebenden staatlichen Schutzpflichten zu antizipieren und im Rahmen der Rechtsetzung zu beachten. Hingegen vermag sich ein kirchlicher Arbeitgeber gegenüber der verfassten Kirche nicht auf eine verselbstständigte eigene Verfassungsposition zu berufen.

§ 2 Leitideen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts

4. Der kirchliche Dienst ist dazu bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Die Bindung des kirchlichen Dienstes an den gesamtkirchlichen Auftrag gibt ihm ein Gepräge, welches eine ausschließliche Beurteilung des kirchlichen Dienstes vor dem Hintergrund erwerbswirtschaftlicher Interessen verbietet. Dienststellenleitung und Mitarbeiter sind vielmehr in einer Dienstgemeinschaft verbunden.
5. Dem kirchlichen Gesetzgeber kommt bei der Präzisierung des Dienstgemeinschaftsgedankens ein weiter Einschätzungsspielraum zu. Der Begriff der Dienstgemeinschaft erfährt durch das Mitarbeitervertretungsgesetz eine spezifisch

mitarbeitervvertretungsrechtliche Ausgestaltung. Die Untersuchung zur Dienstvereinbarung dient damit zugleich der Konkretisierung des Dienstgemeinschaftsgedankens. Der abstrakte Dienstgemeinschaftsgedanke darf hingegen nicht als Medium verwendet werden, um eine vom Rechtsanwender für wünschenswert gehaltene Interpretation der Dienstvereinbarung zu begründen.

§ 3 Die kirchliche Dienstvereinbarung im Überblick

6. Es lassen sich zwei unterschiedliche Dienstvereinbarungstypen unterscheiden. Zum einen sieht das Mitarbeitervvertretungsgesetz Organisationsdienstvereinbarungen vor, die das Verhältnis zwischen der Mitarbeitervvertretung und der Dienststellenleitung ausgestalten. Zum anderen gibt es materielle Dienstvereinbarungen, die Regelungen für das zwischen der Dienststellenleitung und dem einzelnen Mitarbeiter bestehende Rechtsverhältnis treffen. Allein der zweite Dienstvereinbarungstypus ist der Gegenstand dieser Untersuchung.
7. Die Dienstvereinbarung kommt als ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervvertretung zustande. Das staatliche Privatrecht ist daher auf die Dienstvereinbarung anzuwenden, wenn nicht das Mitarbeitervvertretungsgesetz eine spezifische Regelung bereithält.
8. Das Mitarbeitervvertretungsgesetz kennt grundsätzlich nur freiwillig abgeschlossene Dienstvereinbarungen; die Einigung der Dienststellenpartner kann nicht durch das Kirchengesetz ersetzt werden. Lediglich die nach § 36a MVG-EKD durch eine Dienstvereinbarung eingesetzte Einigungsstelle vermag in den sozialen und organisatorischen Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD eine fehlende Einigung der Dienststellenpartner zu ersetzen.
9. Für die auf eine Dienstvereinbarung bezogenen Streitigkeiten der Dienststellenpartner sind die Kirchengesetze zuständig. Die staatlichen Arbeitsgerichte sind hingegen zu einer inzidenten Überprüfung der Wirksamkeit einer Dienstvereinbarung berechtigt, wenn in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit zwischen der Dienststellenleitung (Arbeitgeber) und dem Mitarbeiter (Arbeitnehmer) die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung als Vorfrage geklärt werden muss.

Zweites Kapitel: Die normative Wirkung

10. Die unmittelbare und unabdingbare (= normative) Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung wird durch § 36 Abs. 3 MVG-EKD explizit angeordnet. Regelungsadressaten der Dienstvereinbarung sind die Dienststellenleitung und die Mitarbeiter. Die unmittelbare Wirkung findet ihren Ausdruck darin, dass die in einer Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen keiner individualvertraglichen Umsetzung bedürfen, um das Arbeitsverhältnis gestalten zu können. Die unabdingbare (zwingende) Wirkung äußert sich darin, dass von den in einer Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen grundsätzlich nicht abgewichen werden darf.

§ 4 Legitimationsbedürfnis für die normative Wirkung

11. Die normative Wirkung der Dienstvereinbarung bedarf grundsätzlich gegenüber beiden Arbeitsvertragsparteien der Legitimation; da jedoch die Dienststellenleitung unmittelbar am Abschluss der freiwilligen Dienstvereinbarung beteiligt ist und sie sich gegenüber dem kirchlichen Gesetzgeber nicht auf eine selbstständige Rechtsposition zu berufen vermag,

muss die normative Wirkung der Dienstvereinbarung nur gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter legitimiert werden.

12. Zu legitimieren heißt zu begründen, weshalb die durch eine Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen von den Arbeitsvertragsparteien als geltendes Recht anzuerkennen sind. Das Verfassungsrecht unterscheidet zwischen der grundrechtlichen und der staatlich-demokratischen Legitimation. Die Kirche partizipiert im Rahmen des ihr verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts an der staatlich-demokratischen Legitimation. Die unmittelbare und zwingende Geltung der kirchlichen Dienstvereinbarung ist daher gegenüber ihren Regelungsadressaten legitimiert, wenn sie auf eine selbstbestimmte Entscheidung der Arbeitsvertragsparteien, auf eine Geltungsanordnung des staatlichen Gesetzgebers oder auf eine im staatlichen Rechtskreis anzuerkennende Geltungsanordnung des kirchlichen Gesetzgebers zurückzuführen ist.

§ 5 Rückführung der normativen Wirkung auf die freiheitliche Selbstbestimmung der Arbeitsvertragsparteien

13. Die unmittelbare und zwingende Wirkung der Dienstvereinbarung lässt sich nicht auf die freiheitliche Selbstbestimmung beider Arbeitsvertragsparteien zurückführen; es fehlt an einer privatautonomen Unterwerfungsentscheidung des Mitarbeiters. Im Einzelnen:
- a. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme einer Dienstvereinbarung durch die Arbeitsvertragsparteien begründet deren rechtsgeschäftliche Geltung im Arbeitsverhältnis. Die rechtsgeschäftliche Bezugnahme steht jedoch nicht der normativen Wirkung einer Dienstvereinbarung gleich. Vielmehr reagieren die Arbeitsvertragsparteien mit der Vereinbarung von Bezugnahmeklauseln auf Ungewissheiten im Umgang mit der normativen Wirkung der Dienstvereinbarung.
 - b. Soweit eine Dienstvereinbarung lediglich die Mitarbeiter begünstigende Regelungen beinhaltet, lässt sich ihre normative Wirkung nicht schon mit dem Hinweis auf das Rechtsinstitut des Vertrags zugunsten Dritter gemäß § 328 BGB legitimieren. Die zwingende (unabdingbare) Wirkung der Dienstvereinbarung steht einem rechtswirksamen Verzicht des Mitarbeiters (§ 333 BGB) bezüglich der zugewendeten Leistung entgegen. Im Zurückweisungsfall beruhte die normative Geltung der Dienstvereinbarung im Arbeitsverhältnis nicht auf der freiheitlich selbstbestimmten Entscheidung des Mitarbeiters.
 - c. Die normative Wirkung der Dienstvereinbarung lässt sich nicht vor dem Hintergrund einer selbstbestimmten Unterwerfungsentscheidung der Mitarbeiter legitimieren. Die Wahl der Mitarbeitervertretung begründet keine privatautonome Entscheidung sämtlicher Mitarbeiter, sich den von der Mitarbeitervertretung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zu unterwerfen. Die Mitarbeitervertretung stellt vielmehr eine kirchengesetzlich vorgesehene Zwangskorporation der Mitarbeiter dar. Ebenso wenig kann in den Abschluss des Arbeitsvertrags eine privatautonome Unterwerfungsentscheidung des Mitarbeiters hineingelesen werden, mit der er sich sämtlichen Dienstvereinbarungen unterwirft, die von der Dienststellenleitung abgeschlossen werden. Auch kann der Vertragsschluss nicht als Beitritt zu einem Arbeitsverband oder als Eintritt in ein Statusverhältnis bewertet werden, aufgrund dessen der Mitarbeiter einer „autonom“ begründeten Rechtssetzungsgewalt der Dienststellenpartner unterworfen wäre.
 - d. Die These der Arbeits- oder Bestimmungsrechtsakzessorietät des Mitarbeitervertretungsrechts vermag nicht die Annahme zu begründen, dass die Rechtsetzung der Dienststellenpartner durch eine Dienstvereinbarung ausschließlich

auf die freiheitliche Selbstbestimmung des Mitarbeiters zurückzuführen ist. Durch den Arbeitsvertrag wird nur die Befugnis des Arbeitgebers begründet, das Arbeitsverhältnis in begrenztem Umfang einseitig zu gestalten; die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der einseitigen Gestaltung des Arbeitgebers ist durch den Arbeitsvertrag nicht legitimiert.

§ 6 Rückführung der normativen Wirkung auf die staatliche Rechtsetzungsmacht

14. Im Gegensatz zu der in dieser Arbeit vertretenen Auffassung halten das Bundesarbeitsgericht und Teile des Schrifttums einen expliziten staatlichen Geltungsbefehl für erforderlich, soll die kirchliche Dienstvereinbarung im säkularen Rechtskreis eine normative Wirkung entfalten können. Diese Rechtsauffassung erschließt sich, wenn ein vergleichender Blick auf die Begründung zur normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung geworfen wird. Wenngleich der Staat durch das Betriebsverfassungsrecht zwar keine eigene Rechtsetzungsmacht auf die Betriebsparteien überträgt, so kommt dem staatlichen Geltungsbefehl doch eine konstitutive Bedeutung für die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung zu. Aufgrund des Rechtsanerkennungsmonopols des Staates muss der staatliche Gesetzgeber durch einen entsprechenden Geltungsbefehl die Wirksamkeit einer privatrechtlichen Regelbildung anerkennen. § 77 Abs. 4 BetrVG beinhaltet diesen Geltungsbefehl für die Betriebsvereinbarung. Das Erfordernis eines staatlichen Geltungsbefehls führt zugleich dazu, dass der staatliche Gesetzgeber die Voraussetzungen, unter denen er die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung anerkennt, ebenfalls zu konkretisieren hat.
15. Das staatliche Recht enthält keinen expliziten Geltungsbefehl zugunsten einer normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung. In Ermangelung einer konkreten Beschreibung der kirchlichen Dienstvereinbarung durch den staatlichen Gesetzgeber kann der staatliche Geltungsbefehl nicht im Wege einer analogen Anwendung des § 77 Abs. 4 BetrVG begründet werden. Die einfachgesetzlichen Exemtionen (§ 118 Abs. 2 BetrVG und § 112 BPersVG) beinhalten keinen staatlichen Geltungsbefehl; sie behandeln nur die Anwendbarkeit des staatlichen Rechts, ohne dass ihnen zugleich ein positiver Aussagegehalt im Hinblick auf die kirchlichen Regelungsformen beigemessen werden könnte. Ferner betreffen die in einigen staatlichen Arbeitsgesetzen enthaltenen Kirchenklauseln nicht die normative Wirkung kirchlicher Regelungsformen. Dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirche lässt sich ein staatlicher Geltungsbefehl bezüglich der normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung nicht entnehmen; das Selbstbestimmungsrecht hat keinen selbstvollziehenden Charakter, sondern bedarf stets der Ausübung durch ein innerkirchlich zuständiges Organ.

§ 7 Rückführung der normativen Wirkung auf die kirchliche Rechtsetzungsmacht

16. Das kirchliche Recht hält mit § 36 Abs. 3 MVG-EKD einen Geltungsbefehl bereit, der sich auf das durch das Mitarbeitervertretungsgesetz ausgestaltete Rechtsinstitut der Dienstvereinbarung bezieht. Der kirchenrechtliche Geltungsbefehl entfaltet im säkularen Rechtskreis Wirkung, da das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht grundsätzlich die Wirksamkeit kirchlichen Rechts im säkularen Rechtskreis anerkennt.
17. Gegen eine normative Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung im säkularen Rechtskreis wird eingewendet, dass eine solche Geltungsanordnung das rechtliche Können der Kirche überschreite. Dieser Einwand verkennt, dass die säkulare Wirkung des kirchlichen Rechts ausschließlich auf das verfassungsrechtlich gewährleistete

Selbstbestimmungsrecht zurückzuführen ist. Die Annahme, dass der kirchliche und der säkulare Rechtskreis beziehungslos nebeneinander stünden, ist durch die Existenz der verfassungsrechtlichen Gewährleistung zugunsten der kirchlichen Selbstbestimmung widerlegt.

18. Der kirchlichen Dienstvereinbarung wird zuweilen die normative Wirkung im säkularen Rechtskreis mit dem Argument versagt, dass die Kirche für die Ausgestaltung des kirchlichen Dienstes die staatliche Privatrechtsordnung gewählt habe und deshalb an die Vorgaben der Privatrechtsordnung gebunden sei; die staatliche Privatrechtsordnung beinhalte jedoch keinen Geltungsbefehl zugunsten einer normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung.
19. Trotz gegenteiliger Verlautbarungen vermag insbesondere die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung den Einwand einer bindenden Rechtswahl nicht zu untermauern. Das Bundesverfassungsgericht hat sich bislang nicht mit der Frage befasst, ob kirchengesetzliche Normen unmittelbar im säkularen Rechtskreis Anwendung finden können. Das Bundesverfassungsgericht betont demgegenüber stets, dass die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts für die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse wesentlich bleibe. Der Einwand bindender Rechtswahl verkennt, dass sowohl die Gestaltung des kirchlichen Dienstes unter Rückgriff auf die staatliche Privatrechtsordnung als auch die Ausgestaltung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse durch das Mitarbeitervertretungsgesetz jeweils nur unselbstständige Teile einer einheitlichen und nicht aufteilbaren kirchengesetzgeberischen Entscheidung sind. Nach dem Selbstverständnis der Kirche gestaltet das Mitarbeitervertretungsrecht das privatrechtlich begründete Arbeitsverhältnis aus.
20. Verweisen staatliche Gerichte darauf, dass die Kirche sich im Wege der Rechtswahl ihrer Rechtsetzungsbefugnis begeben, so missachten sie das Selbstbestimmungsrecht der Kirche; bezüglich des kirchlichen Selbstverständnisses unterliegt der Staat einem strengen Definitionsverbot. Der Staat darf allein im Rahmen der Schrankenbestimmung des Selbstbestimmungsrechts überprüfen, ob die kirchliche Regelung einen hinreichenden Ausgleich mit möglichen widerstreitenden Verfassungspositionen vorsieht.
21. Im Rahmen der Schrankenbestimmung wäre eine normative Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung im säkularen Rechtskreis nur dann ausgeschlossen, wenn verfassungsrechtlich geschützte Rechtspositionen es erforderten, der kirchlichen Dienstvereinbarung ihre Normwirkung prinzipiell und stets zu versagen.
22. Wird der kirchengesetzlichen Geltungsanordnung des § 36 Abs. 3 MVG-EKD die Wirkung im säkularen Rechtskreis unter Verweis auf die Privatautonomie der betroffenen Arbeitnehmer versagt, so liegt hierin eine einseitige Entscheidung zugunsten der Privatautonomie, die das in der Geltungsanordnung des § 36 Abs. 3 MVG-EKD zum Ausdruck gebrachte kirchliche Selbstverständnis negiert. Eine solche Entscheidung, die das kirchliche Selbstverständnis umfänglich zurückdrängt, wäre nur geboten, wenn der Privatautonomie des einzelnen Mitarbeiters ansonsten ihr Wesensgehalt bestritten würde.
23. Die normative Wirkung der Dienstvereinbarung führt jedoch nicht notwendigerweise dazu, dass eine Verwirklichung der Privatautonomie des einzelnen Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist; vielmehr kann der kirchliche Gesetzgeber durch die Ausgestaltung des Rechtsinstituts sicherstellen, dass die Privatautonomie des einzelnen Mitarbeiters nur im notwendigen Maße eingeschränkt wird. Die Intensität des durch die Normwirkung begründeten Eingriffs in die Privatautonomie des einzelnen Mitarbeiters hängt insbesondere davon ab, wie umfänglich die Dienststellenpartner in einer Dienstvereinbarung überhaupt den einzelnen Mitarbeiter begünstigende und belastende Regelungen vereinbaren dürfen.

24. Zudem ist der kirchliche Gesetzgeber aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts dazu berechtigt, in einem Kirchengesetz den möglichen Widerstreit zwischen der abwehrrechtlichen Dimension der Grundrechte einerseits und der grundrechtlichen Schutzfunktion sowie dem Sozialstaatsprinzip andererseits zu antizipieren und aufzulösen. Daher kann sich der kirchliche Gesetzgeber auch auf die Bedeutung der normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung für einen effektiven Arbeitnehmerschutz berufen, um eine durch die Normwirkung ausgelöste Grundrechtsbeeinträchtigung zu rechtfertigen.
25. Im kirchlichen Arbeitsrecht stellt sich das „Grundproblem des kollektiven Arbeitsrechts“ ebenso wie im staatlichen Bereich. Notwendig ist ein Ausgleich zwischen der Selbstbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers und der kollektiven Regelungsautonomie der Dienststellenpartner. Dieser Konflikt begründet indessen keinen Anlass für grundsätzliche Zweifel an der verfassungsrechtlichen Vereinbarkeit der normativen Wirkung der kirchlichen Dienstvereinbarung mit der Privatautonomie des einzelnen Arbeitnehmers; andernfalls müsste auch der Betriebsvereinbarung nach staatlichem Recht ihre normative Wirkung bestritten werden.

Drittes Kapitel: Die Reichweite der Regelungsbefugnis

§ 8 Rechtsvergleichender Ansatz der Literatur

26. Im kirchenarbeitsrechtlichen Schrifttum wird die Reichweite der Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien durchweg in Anlehnung an die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien bestimmt; auf eine gesonderte Auseinandersetzung mit den Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes wird hingegen verzichtet. Infolgedessen geht die Literatur vorwiegend davon aus, dass den Dienststellenpartnern eine grundsätzlich umfassende Befugnis zur Regelung sämtlicher Arbeitsbedingungen zukomme. Die Dienststellenpartner könnten zu sämtlichen Arbeitsbedingungen gleichermaßen für den Mitarbeiter begünstigende wie auch belastende Regelungen in einer Dienstvereinbarung vereinbaren.
27. Der Rechtsvergleich mit dem staatlichen Betriebsverfassungsrecht taugt nicht für eine zuverlässige Bestimmung der Reichweite der Regelungsbefugnis der kirchlichen Dienstvereinbarungsparteien. Das kirchenarbeitsrechtliche Schrifttum übersieht zunächst, dass zur Betriebsvereinbarung keineswegs Einigkeit besteht, wie weit die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien reicht. Während die überwiegende Auffassung zwar von einer grundsätzlich umfassenden Befugnis der Betriebsparteien zur Regelung von Arbeitsbedingungen in einer Betriebsvereinbarung ausgeht, weisen namhafte Stimmen im Schrifttum darauf hin, dass erhebliche Bedenken gegenüber der Vorstellung einer umfassenden Regelungsbefugnis der Betriebsparteien bestehen. Das kirchenarbeitsrechtliche Schrifttum lässt diese Gegenauffassung unerwähnt und zieht ohne nähere Reflexion die umfassende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien als maßgebliches Vergleichsobjekt heran. Da die Reichweite der Regelungsbefugnis nicht unter Auswertung der mitarbeitervertretungsgesetzlichen Vorschriften bestimmt wird, bleibt unbeachtet, dass sich die für eine umfassende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien angeführten Argumente im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht nicht gleichermaßen abbilden lassen. Weder existiert eine § 88 BetrVG vergleichbare Vorschrift noch kommt wegen der fehlenden Gesetzgeberidentität ein Verweis auf § 28 SprAuG zur Begründung einer umfassenden Regelungsbefugnis in Betracht.
28. Der Gesetzesbegründung zum Mitarbeitervertretungsgesetz ist nicht zu entnehmen, dass der kirchliche Gesetzgeber die Reichweite der Regelungsbefugnis der

Dienstvereinbarungsparteien anhand eines Rechtsvergleichs mit dem Betriebsverfassungsrecht festlegen wollte. Der kirchliche Gesetzgeber verglich zwar das betriebsverfassungsrechtliche und das personalvertretungsrechtliche Regelungsmodell und entschied sich in der Folge gegen eine enumerative Aufzählung möglicher Regelungsgegenstände. Jedoch lässt sich der Gesetzesbegründung nicht mit Sicherheit entnehmen, ob sich der kirchliche Gesetzgeber mit der grundsätzlichen Reichweite der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien vertieft auseinandergesetzt und aufgrund dessen eine Entscheidung zugunsten einer umfassenden Regelungsbefugnis der kirchlichen Dienstvereinbarungsparteien getroffen hat.

§ 9 Kirchengesetzliche Vorschriften als Grundlage einer umfassenden Regelungsbefugnis

29. Die Dienstvereinbarung wird als kirchenrechtliches Rechtsinstitut nur im Rahmen der Vorgaben des Mitarbeitervertretungsrechts durch den kirchlichen Gesetzgeber anerkannt, sodass die Reichweite der Regelungsbefugnis mittels einer Auswertung der Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes zu bestimmen ist. Dieses regelt die Frage nach der Reichweite der Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien jedoch nicht explizit. Es gibt keine Vorschrift, auf die sich eine umfassende Befugnis der Dienstvereinbarungsparteien zur Regelung sämtlicher Arbeitsbedingungen stützen ließe. Insbesondere kann von den Vorschriften des achten Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes über die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung nicht auf eine umfassende Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien geschlossen werden. Im Einzelnen:

- a. Die zentrale Norm zur kirchlichen Dienstvereinbarung (§ 36 MVG-EKD) beinhaltet keine grundlegende Aussage zur Reichweite der Regelungsbefugnis. Ein auf § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD gestützter Umkehrschluss, aufgrund dessen zu folgern wäre, dass die Dienststellenpartner grundsätzlich sowohl Arbeitsentgelte als auch sämtliche sonstigen Arbeitsbedingungen umfassend in einer Dienstvereinbarung regeln dürfen, verbietet sich. § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD stellt lediglich eine Verbotsnorm dar, die es den Dienststellenpartnern prinzipiell untersagt, solche Arbeitsbedingungen in einer Dienstvereinbarung zu regeln, die tatsächlich oder üblicherweise bereits Gegenstand einer koalitionsären Regelungsform sind; eine Positivwendung des § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD gäbe der Negativfassung der Vorschrift einen neuen, vom Gesetzgeber nicht nachweisbar vorgesehenen Sinngehalt. § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD regelt zudem nur das Verhältnis der Dienstvereinbarung zu den kirchenkonformen koalitionsären Regelungsformen, während eine Verhältnisbestimmung zu dem von Dienststellenleitung und Mitarbeiter privatrechtlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag vollständig unterbleibt. Eine Regelung zur grundsätzlichen Reichweite der Regelungsbefugnis wäre systematisch wohl auch eher in § 36 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD zu erwarten.
- b. Eine umfassende Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien lässt sich nicht aus den §§ 33 und 34 MVG-EKD folgern. Beide Vorschriften zielen darauf ab, dass die Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben überhaupt verantwortlich wahrnehmen kann, und stärken insoweit die in einer Dienststelle bestehende Dienstgemeinschaft; hingegen geben sie keinen Aufschluss darüber, welche konkreten Aufgaben die Mitarbeitervertretung hat und welche Regelungsmöglichkeiten ihr bei der Aufgabenwahrnehmung zusammen mit der Dienststellenleitung zukommen.
- c. § 35 MVG-EKD definiert den sachlichen Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung. Die Vorschrift lässt indessen nicht den Schluss zu, dass die Dienstvereinbarungsparteien in sämtlichen Angelegenheiten, für die die

Mitarbeitervertretung zwar sachlich zuständig ist, auch regelnd tätig werden dürfen. Die sachliche Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung begründet lediglich eine äußere Zuständigkeitsgrenze, die die Dienststellenpartner bei einer Regelung zwingend zu beachten haben.

§ 10 Bestimmung der Reichweite der Regelungsbefugnis in Anlehnung an die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung – §§ 37 ff. MVG-EKD

30. In Ermangelung einer allgemeinen Vorschrift zur Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien lässt sich die Reichweite der Regelungsbefugnis allein in Anlehnung an die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (§§ 37 ff. MVG-EKD) bestimmen. Diesbezüglich kommt dem Mitbestimmungstatbestand des § 40 MVG-EKD eine herausragende Bedeutung zu, da die in der Vorschrift aufgeführten organisatorischen und sozialen Angelegenheiten sich in besonderem Maße mit den in einer Dienststelle zu regelnden Arbeitsbedingungen überschneiden. Aufgeworfen ist die Frage, ob § 40 MVG-EKD nur die Mitbestimmungspflichtigkeit einer Angelegenheit regelt oder ob § 40 MVG-EKD ferner eine Aussage zur Regelungskompetenz der Dienststellenpartner in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zu entnehmen ist.
- a. Der Normcharakter des § 40 MVG-EKD ist im Wege der Auslegung zu erforschen. Der Wortlaut des § 40 MVG-EKD vermag jedoch keine Auslegungsvariante auszuschließen; insbesondere gibt die Verwendung des Begriffs der „Mitbestimmung“ keine bestimmte Deutungsvariante vor. Die logisch-systematische Auslegung des § 40 MVG-EKD erlaubt ebenfalls keinen Schluss, welcher der beiden Deutungsvarianten der Vorrang einzuräumen ist; weder aufgrund der §§ 38 Abs. 1 und 47 MVG-EKD noch aufgrund des ungeschriebenen Günstigkeitsprinzips ergibt sich eine Präferenz für eine Deutungsvariante. Die systematischen Erwägungen verdeutlichen allerdings, dass sich die Auslegungsfrage nur anhand der Teleologie des § 40 MVG-EKD beantworten lässt.
 - b. Während zwar als potentielle Funktionen der Mitbestimmung die Schutz-, die Ausgleichs- und die Teilhabefunktion in Betracht kommen, sind für die Mitbestimmungstatbestände des § 40 MVG-EKD nur die Schutz- und die Ausgleichsfunktion nachzuweisen. Beide Funktionen stützen allerdings keine gestalterisch ausgerichtete originäre Eingriffsbefugnis der Dienststellenpartner gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer. Möchten die Dienststellenpartner gegenüber den Arbeitnehmern gestalterisch tätig werden, so müssen sie zunächst grundsätzlich eine außerhalb der Mitbestimmungstatbestände liegende materiell-rechtliche Befugnis der Dienststellenleitung nachweisen, die diese zur Regelung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer berechtigen würde. Aus den Zweckerwägungen folgt nur die Kompetenz der Mitarbeitervertretung, sich an einer von der einseitigen Gestaltungsbefugnis der Dienststellenleitung umfassten Regelung zu beteiligen. Im Einzelnen:
 - Zur Teilhabefunktion: Ausgeschlossen werden kann, dass durch das Mitarbeitervertretungsrecht die Teilhabe des Arbeitnehmerkollektivs als eigenständiger Zweck verfolgt wird. Eine Analyse des § 40 MVG-EKD widerlegt die These, dass sich die Teilhabefunktion zwanglos aus den Mitbestimmungstatbeständen ergeben könnte. Weder setzen sämtliche beteiligungspflichtige Angelegenheiten einen kollektiven Bezug voraus, noch lässt sich mit dem Merkmal des Kollektivbezugs ein Vorrang des Kollektivinteresses vor einem abweichenden Individualinteresse begründen. Dass durch die Mitbestimmung eine Subjektstellung des Arbeitnehmerkollektivs herbeigeführt werden soll, die die Mitarbeitervertretung zu Eingriffen in Individualrechtspositionen des einzelnen Arbeitnehmers berechtigen könnte, lässt sich nicht nachweisen. Insbesondere die Mitbestimmungstatbestände des

§ 40 lit. b) und j) MVG-EKD schützen den einzelnen Arbeitnehmer präventiv vor einer persönlichkeitsrechtsverletzenden Wahrnehmung der einseitig zugunsten des Arbeitgebers bestehenden Direktions- und Dispositionsbefugnisse und stehen dem mit der Teilhabefunktion verfolgten Postulat entgegen, dass mit der Mitbestimmung ausschließlich ein kollektiver Arbeitnehmerschutz bezweckt sei. Der logisch-systematische Vergleich mit der Beteiligung der Mitarbeitervertretung in personellen Mitbestimmungsangelegenheiten vermag die Teilhabefunktion ebenfalls nicht zu belegen; die Mitbestimmung in den personellen Angelegenheiten dient ersichtlich nur dem Individualschutz des einzelnen Mitarbeiters und dem horizontalen Interessenausgleich der Mitarbeiter untereinander.

- Zur Schutzfunktion: Mit den Mitbestimmungstatbeständen des § 40 MVG-EKD wird im Rahmen der Schutzfunktion nur eine präventive Kontrolle der einseitigen Bestimmungs- und Dispositionsbefugnis der Dienststellenleitung verfolgt. Die derart konkretisierte Schutzfunktion rechtfertigt es jedoch nicht, den Dienststellenpartnern im Rahmen von § 40 MVG-EKD eine zur Gestaltung berechtigende originäre Eingriffskompetenz zuzusprechen, da eine solche nur in Betracht käme, wenn das Mitarbeitervertretungsrecht zusätzlich darauf abzielte, vertragsimparitäre Strukturen auszugleichen. Eine solche ergänzende Funktion der Mitbestimmungstatbestände lässt sich indessen nicht begründen.

Gleichwohl handelt es sich hierbei nicht um eine Erkenntnis, die sich bereits aus einer Analyse der Wirkungsweise des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben würde; vielmehr ist insoweit zu konstatieren, dass dem Mitbestimmungsrecht zumindest potentiell in begrenztem Umfang eine vertragsimparitätskompensierende Funktion zukommen könnte. Allerdings vermag diese potentielle Eignung des Mitarbeitervertretungsrechts eine entsprechende Zweckbestimmung der Mitbestimmungstatbestände nicht zu belegen. Da sich zudem diesbezüglich ein Gesetzgeberwille weder anhand des Gesetzestextes noch anhand der Historie oder der Genese des Mitarbeitervertretungsgesetzes nachweisen lässt, kann die abschließende Beurteilung der Schutzfunktion nur anhand der mutmaßlichen Regelungsabsicht des Gesetzgebers vorgenommen werden.

Ob die Mitbestimmungstatbestände auf eine Kompensation bestehender Vertragsimparität zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer abzielen, ist daher vom Rechtsanwender unter Abwägung der widerstreitenden Interessen zu beurteilen. Entscheidend ist insoweit, dass das Mitarbeitervertretungsrecht eine bestehende Vertragsimparität nicht zu beseitigen, sondern lediglich zu kompensieren vermöchte. Die mitarbeitervertretungsrechtliche Kompensation ginge jedoch nicht mit einem Freiheitsgewinn auf Seiten des einzelnen Arbeitnehmers einher, sondern würde im Gegenteil dessen Fremdbestimmtheit ausweiten. Vor diesem Hintergrund ist eine ergänzende Schutzgewährung neben den bereits bestehenden umfänglichen Schutzmechanismen, die durch das Recht der Arbeitsrechtsregelungen und die AGB-rechtliche Kontrolle der kirchlichen Arbeitsverträge in freiheitsschonender Weise etabliert sind, nicht geboten.

- Zur Ausgleichsfunktion: Die Mitbestimmungstatbestände des § 40 MVG-EKD verleihen der Mitarbeitervertretung bloß eine beschränkte Verhinderungskompetenz, durch die sie eine sachgrundlose oder willkürliche Veränderung des status quo zu unterbinden vermag. Eine Kompetenz zum Eingriff in abweichende Individualrechtspositionen einzelner Arbeitnehmer zur gestalterischen Herbeiführung eines Interessenausgleichs vermitteln die Mitbestimmungstatbestände hingegen nicht.

Nahegelegt wird die Notwendigkeit eines Interessenausgleichs zunächst durch das Faktum, dass innerhalb eines komplexen Sozialgefüges verschiedene Einzelinteressen abzustimmen sind. Gleichwohl lässt dieser Befund keinen Schluss zu, wie der Interessenausgleich zu bewältigen ist und ob es für einen Interessenausgleich weitreichender Eingriffskompetenzen der Dienststellenpartner gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer bedarf. Die Frage nach möglichen mitarbeitervertretungsrechtlich vermittelten Eingriffskompetenzen der Dienststellenpartner stellt sich mit besonderer Dringlichkeit, wenn die Arbeitsvertragsparteien über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine Individualvereinbarung abschließen, die mittelbar die Interessen anderer Arbeitnehmer tangiert.

Sowohl die schlichte Analyse der Mitbestimmungstatbestände des § 40 MVG-EKD als auch dessen Genese geben allerdings keinen Aufschluss, ob den Dienststellenpartnern eine Eingriffskompetenz zukommt. Eine herausragende Bedeutung kommt daher der Vorschrift des § 41 Abs. 1 lit. b) Var. 2 MVG-EKD zu, da sie verdeutlicht, in welchem Maße Drittinteressen im Rahmen der Mitbestimmung zur Geltung gelangen können.

Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung zu einer Maßnahme bereits verweigern, wenn sie tatsächengestützt darlegt, dass durch eine Maßnahme rechtliche oder tatsächliche Nachteile für dritte Mitarbeiter drohen. Infolge der Zustimmungsverweigerung greift jedenfalls vorübergehend das Vollzugsverbot gemäß der §§ 41 Abs. 3, 38 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD ein, sodass der Mitarbeitervertretung insofern eine vorläufige Verhinderungskompetenz auch im Hinblick auf den Vollzug einer Individualvereinbarung zukommt; insoweit tritt aus rechtlichen Gründen eine vorübergehende Unmöglichkeit des aus der vertraglichen Abrede folgenden Primärleistungsanspruchs ein. Dagegen prüft erst das Kirchengericht im Zustimmungseretzungsverfahren, ob sich eine Benachteiligung dritter Arbeitnehmer durch dienstliche oder persönliche Gründe rechtfertigen lässt. Für die inhaltliche Konkretisierung der Rechtfertigungsgründe ist wegen der sprachlichen Verknüpfung auf die Wertungen des § 1 Abs. 2 KSchG zurückzugreifen. Insoweit ist beachtlich, dass mittelbar drittbelastende individualvertragliche Besserstellungen im Kündigungsschutzrecht nur dann für unzulässig gehalten werden, wenn die individualvertragliche Begünstigung rechtsmissbräuchliche Ziele verfolgt und es keinen sachlichen Grund für die vertragliche Besserstellung gibt. An diesem Maßstab hat sich auch das Kirchengericht zu orientieren, wenn es im Rahmen von § 41 Abs. 1 lit. b) Var. 2 MVG-EKD eine Überprüfung der potentiell drittbelastenden Individualvereinbarungen vornimmt; bei einer individualvertraglich begründeten Personalmaßnahme darf das Kirchengericht daher nur im Missbrauchsfall von einer Zustimmungseretzung absehen.

Eine Kompetenz zum gestalterischen Ausgleich wird in den personellen Angelegenheiten demnach ersichtlich weder für die Mitarbeitervertretung noch für das Kirchengericht begründet. Diese Erkenntnis führt in ihrer Verallgemeinerung zu dem Ergebnis, dass in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD der Mitarbeitervertretung durch die Ausgleichsfunktion nur eine vorläufige Verhinderungskompetenz, hingegen keine gestalterischen Befugnisse eingeräumt sind.

- c. Ausgehend von der Reichweite der Schutz- und Ausgleichsfunktion kommen die Mitbestimmungstatbestände nicht als kompetenzvermittelnde Grundlage für die umfassende Regelung mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten in einer Dienstvereinbarung in Betracht. Vielmehr bedarf es stets einer außerhalb der

Mitbestimmungstatbestände liegenden materiell-rechtlichen Grundlage, auf die die Befugnis der Dienstvereinbarungsparteien zur Regelung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer mittelbar zurückgeführt werden kann. Die Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien in den Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD ist demnach davon abhängig, in welchem Umfang die Dienststellenleitung aufgrund kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen oder kirchenkonformer Tarifverträge, aufgrund des Arbeitsvertrags oder aufgrund des arbeitgeberseitig bestehenden Direktionsrechts gegenüber den Mitarbeitern zur einseitigen Gestaltung der organisatorischen und sozialen Angelegenheiten berechtigt ist. Lediglich in personaler Hinsicht begründen die Mitbestimmungstatbestände im Verhältnis zum einzelnen Mitarbeiter die Kompetenz der Mitarbeitervertretung, sich an der Ausübung der einseitigen Gestaltungsbefugnisse der Dienststellenleitung zu beteiligen.

31. Die Befugnis der Dienstvereinbarungsparteien zur Regelung von Arbeitsbedingungen verhält sich nicht nur in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, sondern stets akzessorisch zur einseitigen Gestaltungsbefugnis der Dienststellenleitung in einer nicht mitbestimmten Dienststelle; daher sind die in einem Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden wesentlichen Kernarbeitsbedingungen wie das Arbeitsentgelt oder die Arbeitszeit üblicherweise nicht durch eine Dienstvereinbarung regelbar. § 37 Abs. 1 MVG-EKD vermittelt der Mitarbeitervertretung die in personaler Hinsicht notwendige Kompetenz, auch in nicht mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gemeinsam mit der Dienststellenleitung gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter regelnd tätig zu werden.
32. Das Mitarbeitervertretungsgesetz steht einer privatautonomen Erweiterung der grundsätzlich nur begrenzten Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien offen gegenüber. Die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz für die Dienststellenpartner vorgesehene Regelungsbefugnis kann durch Arbeitsrechtsregelungen, Tarifverträge oder arbeitsvertragliche Gestaltungen erweitert werden. Auch eine die Mitarbeiter begünstigende Regelung findet als Vertrag zugunsten Dritter nach § 328 BGB ihre Legitimation außerhalb des Mitarbeitervertretungsrechts und kann insoweit die grundsätzlich begrenzte Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien erweitern; unberührt bleibt das durch § 333 BGB garantierte Zurückweisungsrecht, sodass die vom Arbeitnehmer erklärte Zurückweisung die ihm gegenüber zunächst bestehende Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien beseitigt.

Viertes Kapitel: Die Grenzen der Regelungsbefugnis

33. Wenngleich die Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien in ihrer grundsätzlichen Reichweite begrenzt ist, räumt das Mitarbeitervertretungsgesetz gleichwohl den Dienststellenpartnern gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter in personeller Hinsicht eine originäre Eingriffsbefugnis ein. Da sich die Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien dem Grundsatz nach zudem akzessorisch zur einseitigen Gestaltungs- und Regelungsbefugnis der Dienststellenleitung verhält, können die Dienstvereinbarungsparteien durch eine Dienstvereinbarung prinzipiell in Individualrechtspositionen des einzelnen Arbeitnehmers eingreifen. Da folglich mit der Regelung von Arbeitsbedingungen in einer Dienstvereinbarung eine Fremdbestimmungsordnung für den einzelnen Arbeitnehmer errichtet wird, bedarf es einer weitergehenden Grenzziehung zur Sicherung der Individualfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers.
34. Die zugunsten der Dienstvereinbarungsparteien eröffnete Regelungsbefugnis konkurriert mit dem grundrechtlich durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Recht der Koalitionen, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen tätig zu werden. Im

kirchlichen Bereich müssen daher die Regelungsbefugnisse der Dienststellenpartner mit den koalitionsären Regelungsbefugnissen abgestimmt werden.

§ 11 Grenzziehung zur Sicherung der Individualfreiheit des Arbeitnehmers

35. Gemäß § 33 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD sind die Dienstvereinbarungsparteien an die kirchliche und staatliche Arbeits- und Privatrechtsordnung gebunden, wenn das relevante Bezugsverhältnis (hier: das durch die Dienstvereinbarung zu gestaltende Arbeitsverhältnis) privatrechtlich ausgestaltet ist. Treffen die Dienststellenpartner in einer Dienstvereinbarung Regelungen, die zwingende Rechtssätze der kirchlichen oder staatlichen Arbeits- und Privatrechtsordnung verletzen, so überschreiten sie die ihnen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz eingeräumte Regelungsbefugnis. Die Individualfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers wird daher zusätzlich durch die kirchengesetzliche Bindung der Dienststellenpartner an das staatliche Privatrecht und an die privatrechtsvermittelte Grundrechtseinwirkung geschützt.
36. Daneben finden die Schranken rechtsgeschäftlicher Freiheit auf die Dienstvereinbarung keine unmittelbare Anwendung. Die Dienstvereinbarung kommt zwar als schuldrechtlicher Vertrag zustande, die Dienststellenpartner handeln jedoch nicht in Wahrnehmung einer rechtsgeschäftlichen Freiheit. Die Reichweite der Regelungsbefugnis wird vielmehr umfänglich durch die Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes determiniert, sodass auch im Rahmen der Grenzziehung ausschließlich auf die Vorgaben des Mitarbeitervertretungsgesetzes zurückzugreifen ist. Insbesondere kommt daher eine direkte Anwendung der §§ 134, 242, 138 BGB nicht in Betracht. Gleiches gilt für die §§ 305 ff. BGB; eine AGB-rechtliche Kontrolle von paritätisch ausgehandelten Kollektivvereinbarungen ist zudem schon nach dem Willen des staatlichen Gesetzgebers nicht vorzunehmen.
37. Eine weitergehende Billigkeitskontrolle der Dienstvereinbarung ist abzulehnen. Weder lässt sich ein tauglicher Prüfungsmaßstab für eine solche Kontrolle ermitteln noch ist eine solche Billigkeitskontrolle durch das Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehen.
38. Es bedarf keiner eigenständigen Grenzziehung mittels des ungeschriebenen Günstigkeitsprinzips zur Sicherung der Individualfreiheit, da der materiell-rechtliche Gehalt des Günstigkeitsprinzips bereits durch die Beschränkung der Regelungsbefugnis verwirklicht wird. Das Fehlen einer expliziten Nennung des Günstigkeitsprinzips im Mitarbeitervertretungsgesetz stellt sich als systemkonforme Durchführung der begrenzten Regelungsbefugnis der Dienstvereinbarungsparteien dar.
39. Eine gegenständliche Begrenzung der Regelungsbefugnis auf Vereinbarungen über allgemeine/generelle Arbeitsbedingungen besteht nicht. Ein generelles Verbot für die Regelung von Individualnormen lässt sich für die Dienstvereinbarung nicht nachweisen. Vor dem Hintergrund der Schutzfunktion der Mitbestimmung kann vielmehr das Bedürfnis für die Regelung einer konkret-individuellen Angelegenheit gegeben sein.

§ 12 Grenzziehung zur Sicherung der Koalitionsfreiheit

40. Die sich im kirchlichen Bereich auf unterschiedlichen Wegen aktualisierende Koalitionsfreiheit wird durch die Vorschrift des § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD vor einer konkurrierenden Rechtsetzung der Dienstvereinbarungsparteien geschützt. Die Regelungssperre wird durch jede koalitionsäre Regelungsform ausgelöst. Die Regelungssperre des § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD greift allerdings nur ein, wenn die durch die koalitionsäre Rechtsvorschrift getroffene Regelung zum einen im Arbeitsverhältnis gilt

und zum anderen diese Geltung auch durch den in der Rechtsvorschrift festgelegten Geltungsbereich beansprucht wird; nur insoweit droht tatsächlich ein Konkurrenzverhältnis zwischen der koalitionsären Regelungsform und der Dienstvereinbarung. Dienstvereinbarungen können neben einer koalitionsären Regelungsform zudem abgeschlossen werden, soweit diese keine abschließende Regelung zu einem bestimmten Gegenstand trifft; für die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ergibt sich im Wege der Auslegung, dass eine Regelung nicht abschließend ist, wenn dem Arbeitgeber in der nicht mitbestimmten Dienststelle ein einseitiger Gestaltungsspielraum verbliebe. Wegen der beschränkten Regelungsbefugnis der Dienststellenpartner erlangt § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD allerdings nur dann eine eigenständige Bedeutung, wenn die Arbeitsvertragsparteien durch eine individualvertragliche Ermächtigung zugunsten der Dienstvereinbarungsparteien den Versuch unternehmen, entgegen dem kirchengesetzlich statuierten Regelverhältnis den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung zulasten der koalitionsären Regelungsformen auszuweiten.

41. Die in § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD vorgesehene Regelungssperre erfährt durch die Vorschrift des § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD eine Erweiterung, wenn Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen in einer Dienstvereinbarung geregelt werden sollen. Die Erweiterung der Sperrwirkung bezieht sich auf die zeitliche Geltungsdimension der in § 36 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD benannten Regelungen. Die Sperrwirkung besteht nach § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD fort, wenn eine koalitionsäre Regelung bezüglich ihres zeitlichen Geltungsbereichs außer Kraft tritt und eine Neuregelung der zuvor bereits geregelten Arbeitsbedingungen durch die Urheber der zuvor einschlägigen Rechtsvorschrift zu erwarten ist. In gegenständlicher Hinsicht tritt die erweiterte Sperrwirkung grundsätzlich für sämtliche Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsentgelte ein. Im Bereich der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ist § 36 Abs. 1 S. 3 MVG-EKD hingegen nicht anzuwenden; die teleologische Reduktion des Anwendungsbereichs ist geboten, da nach dem Willen des Gesetzgebers das Schutzbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten höher zu gewichten ist als der Schutz der koalitionsären Regelungsformen vor einer potentiell präjudiziell wirkenden Regelung der Dienstvereinbarungsparteien. Die Regelungsmöglichkeit der Dienstvereinbarungsparteien ist zudem nicht gesperrt, wenn die koalitionsäre Regelung eine Öffnungsklausel beinhaltet; das Vorliegen einer Öffnungsklausel ersetzt jedoch nicht den Nachweis, dass den Dienstvereinbarungsparteien bezüglich der fraglichen Angelegenheit eine Regelungsbefugnis zukommt.

Die Veröffentlichung erfolgt in der Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht der Lambertus-Verlag GmbH, Freiburg.