

BETRIEBSRAT

Vertretungsrecht bei Gemeinschaftsunternehmen

VON STEFAN SCHICK UND
BENJAMIN SCHENK



Prof. Dr. Stefan Schick, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht, aus der Stuttgarter Kanzlei Schick und Schaudt Rechtsanwälte, ist auf die Beratung von Sozialeinrichtungen und anderen Non-Profit-Organisationen spezialisiert, insbesondere an den Schnittstellen des Organisations- und Steuerrechts mit der Betriebswirtschaft. Er ist Mitglied im Beirat der Zeitschrift SOZIALwirtschaft und des Informationsdienstes SOZIALwirtschaft aktuell. www.schick-schaudt.eu



Benjamin Schenk ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schick und Schaudt Rechtsanwälte. www.schick-schaudt.eu

Bilden Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, so ist ein gemeinsamer Betriebsrat oder eine gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden. Findet bei einem Partner kirchliches Arbeitsrecht und bei einem anderen weltliches Arbeitsrecht Anwendung, stellt sich die Frage, was für den Gemeinschaftsbetrieb und seine betriebliche Mitbestimmung gilt.

Schließen sich Unternehmen, für die kirchliches Arbeitsrecht (insbesondere das Mitarbeitervertretungsgesetz, MVG) gilt, mit solchen, für die weltliches Arbeitsrecht (insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) gilt, im Rahmen eines Gemeinschaftsbetriebs zusammen, so stellt sich die Frage, ob auf die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb kirchliches oder weltliches Arbeitsrecht Anwendung findet.

Eine vergleichbare Problematik tritt aber auch bei Gemeinschaftsbetrieben mehrerer Unternehmen auf, auf die das Mitarbeitervertretungsgesetz Anwendung findet, die aber verschiedenen Landeskirchen angehören. Dann stellt sich die Frage, welches Mitarbeitervertretungsgesetz auf den Gemeinschaftsbetrieb Anwendung findet.

Zu prüfen ist daher zunächst, ob überhaupt ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt. Sodann ist zu klären, welches Recht für die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb gilt.

Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs

Eine gesetzliche Definition des Gemeinschaftsbetriebs existiert nicht. Nach allgemeiner arbeitsrechtlicher Auffassung liegt ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vor, wenn mindestens zwei Unternehmen die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen oder meh-

reere einheitliche arbeitstechnische Zwecke zusammenfassen, ordnen, gezielt einsetzen und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird.

Darüber hinaus müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Diese einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken.

Den Arbeitnehmern steht folglich betriebsverfassungsrechtlich nur ein Ansprechpartner gegenüber. Betriebsverfassungsrechtlich betrachtet handelt es sich bei einem Gemeinschaftsbetrieb um einen Betrieb. Deshalb müssen die Mitarbeitenden von einem Betriebsrat vertreten werden, der alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf ihre arbeitsvertragliche Bindung repräsentiert.

Anwendbarkeit des kirchlichen oder weltlichen kollektiven Arbeitsrechts im allgemeinen

Ob Betriebsverfassungsrecht oder Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung findet, richtet sich nach § 118 BetrVG. Für die Sozialwirtschaft ist insoweit § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG einschlägig. Danach findet u. a. auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend konfessionellen, karitativen oder erzieherischen Bestimmungen die-

nen, das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Das Betriebsverfassungsgesetz findet außerdem keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Die Vorschrift schützt damit die verfassungsrechtlich gewährleistete Tendenzautonomie u. a. der Kirchen und kirchlichen Einrichtungen vor einer Beeinträchtigung durch betriebliche Mitbestimmungsrechte. Mit der Ausklammerung der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes respektiert der Gesetzgeber die staatskirchenrechtliche Ordnung des Grundgesetzes.

Konfessionellen Bestimmungen dienen die Unternehmen, deren Zielsetzung Ausdruck eines Glaubens im Hinblick auf eine bestimmte Religionsgemeinschaft ist. Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Einrichtungen mit konfessioneller Zielsetzung, die entweder auf Selbstständigkeit gegenüber ihrer Kirche bedacht sind und deshalb nicht unter § 118 Absatz 2 BetrVG fallen, oder die nach kirchlichem Selbstverständnis keine Einrichtungen der Kirche darstellen.

»Ein Betriebsrat muss alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf deren arbeitsvertragliche Bindung vertreten«

Ein Unternehmen dient karitativen Bestimmungen im Sinne von § 118 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG, wenn es den sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel hat und auf Heilung oder Milderung innerer oder äußerer Nöte des Einzelnen oder auf deren vorbeugende Abwehr gerichtet ist. Dazu muss das Unternehmen den karitativen Bestimmungen unmittelbar dienen. Das ist nur dann der Fall, wenn die Hilfe von dem Unternehmen gegenüber körperlich, geistig oder seelisch leidenden Menschen direkt erbracht wird. Weitere Voraussetzungen sind, dass die Tätigkeit des Unternehmens ohne Absicht der Gewinnerzielung erfolgt und der Unternehmer nicht ohnehin von Ge-

Vertretungsrecht: zwei Kriterien entscheiden

Entscheidend für die Anwendbarkeit des Mitarbeitervertretungsgesetzes in Gemeinschaftsbetrieben, die aus Unternehmen gebildet werden, für die teilweise das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht und teilweise das weltliche Betriebsverfassungsrecht gelten, sind zwei Kriterien:

1. Das kirchliche Unternehmen muss entweder unter § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG oder unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen, also unter anderem unmittelbar und überwiegend konfessionellen, karitativen und/oder erzieherischen Bestimmungen dienen, oder eine Religionsgemeinschaft (einschließlich ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen) sein.
2. Der Gemeinschaftsbetrieb muss überwiegend konfessionelle und/oder karita-



tive Zwecke verfolgen. Das Überwiegen eines Tendenzzwecks richtet sich dabei ausschließlich nach quantitativ-numerischen Gesichtspunkten.

In allen anderen Fällen findet das Betriebsverfassungsrecht Anwendung.

Stefan Schick und Benjamin Schenk

setzes wegen zu derartigen Hilfeleistungen verpflichtet ist, sondern freiwillig karitativ tätig wird.

Auf Religionsgemeinschaften findet das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 118 Absatz 2 BetrVG ebenfalls keine Anwendung. Hierdurch wird dem Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 GG betriebsverfassungsrechtlich entsprochen. Religionsgemeinschaften in diesem Sinne sind alle Glaubensge-

meinschaften weltanschaulicher Art, also beispielsweise christliche, muslimische, jüdische oder Weltanschauungsgemeinschaften ohne religiösen Bezug wie beispielsweise der Humanistische Verband Deutschlands.

Anwendbarkeit des kirchlichen oder weltlichen kollektiven Arbeitsrechts im Gemeinschaftsbetrieb

Entscheidend für die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes oder Mitarbeitervertretungsgesetzes ist damit die Tendenzgebundenheit des Betriebs. Bei der Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen ist zunächst zu klären, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt.

Zur Beantwortung der Frage, ob für die betriebliche Mitbestimmung im Gemeinschaftsbetrieb kirchliches oder weltliches Arbeitsrecht gilt, ist zunächst nicht auf den Gemeinschaftsbetrieb selbst, sondern auf die beteiligten Unternehmen abzustellen.

Für die Tendenzgebundenheit des Gemeinschaftsbetriebs kommt es dabei auf den Zweck an, der von den Unternehmen mit dem (Gemeinschafts-) Betrieb verfolgt wird. Nur wenn im Gemeinschaftsbetrieb u. a. unmittelbar und überwiegend konfessionelle, karitative oder erzieherische Zwecke verfolgt werden, liegt ein Tendenzbetrieb vor. Indizwirkung hierfür können unter anderem die Gesellschaftsverträge oder Satzungen der am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen haben.

Ob der Gemeinschaftsbetrieb diese Voraussetzungen im Einzelfall erfüllt, richtet sich nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausschließlich nach quantitativ-numerischen Gesichtspunkten. Bei personalintensiven Betätigungen ist folglich in erster Linie auf den zeitlichen Umfang des Personaleinsatzes bei der Verfolgung konfessioneller, karitativer oder erzieherischer Zwecke abzustellen.

Werden unmittelbar und überwiegend konfessionelle und karitative Zwecke verfolgt, liegt ein Tendenzbetrieb vor: Das Mitarbeitervertretungsgesetz findet Anwendung. Besteht kein Tendenzbetrieb, so sind die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes anzuwenden. ■