

Würzburger rechtswissenschaftliche Schriften
herausgegeben von der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg

Stefanie Herta Jatho

**Die Stellung der
Tendenzunternehmen und der
Religionsgemeinschaften im
deutschen und europäischen Recht
der Arbeitnehmerbeteiligung**

Stefanie Herta Jatho

Die Stellung der Tendenzunternehmen
und der Religionsgemeinschaften
im deutschen und europäischen
Recht der Arbeitnehmerbeteiligung

WÜRZBURGER
RECHTSWISSENSCHAFTLICHE SCHRIFTEN

herausgegeben
von
der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg

Band 87

ERGON VERLAG

Stefanie Herta Jatho

Die Stellung der Tendenzunternehmen
und der Religionsgemeinschaften
im deutschen und europäischen
Recht der Arbeitnehmerbeteiligung

ERGON VERLAG

Diese Arbeit wurde im Jahre 2012 von der Juristischen Fakultät der
Julius-Maximilians-Universität Würzburg als Dissertation angenommen

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.

© 2013 Ergon-Verlag GmbH • 97074 Würzburg
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb des Urheberrechtsgesetzes bedarf der Zustimmung des Verlages.
Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen jeder Art, Übersetzungen, Mikroverfilmungen
und für Einspeicherungen in elektronische Systeme.
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.
Satz: Thomas Breier, Ergon-Verlag GmbH
Umschlaggestaltung: Jan von Hugo

www.ergon-verlag.de

ISSN 1432-0339
ISBN 978-3-89913-972-3

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungen	XXIII
Literaturverzeichnis	XXV
§ 1 Einführung	1
A. Problemaufriss	1
B. Gang der Untersuchung	5
C. Begriffsbestimmung	6
Teil 1: Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland	9
§ 2 Verfassungsrechtliche Grundlagen	11
A. Legitimation der Arbeitnehmerbeteiligung	11
B. Begrenzung der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers	14
C. Die Bindung des Gesetzgebers an den allgemeinen Gleichheitssatz	36
D. Zusammenfassung	39
§ 3 Gesetzliche Ausgestaltung	41
A. Betriebsverfassungsrecht	41
B. Unternehmensmitbestimmung	99
C. Zusammenfassung	103
Teil 2: Arbeitnehmerbeteiligung im Unionsrecht	107
§ 4 Verhältnis zwischen nationalem und Unionsrecht	109
A. Rechtsprechung des EuGH	109
B. Rechtsprechung des BVerfG	109
C. Zusammenfassung	114
§ 5 Arbeitnehmerbeteiligung als Regelungsgegenstand des Unionsrechts	117
A. Grundrecht auf Arbeitnehmerbeteiligung?	117
B. Kompetenzen der Union im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung	120
C. Zusammenfassung	122

§ 6 Sonderstellung der Tendenzunternehmen und der Religionsgemeinschaften	125
A. Unionsgrundrechte	125
B. Unionsrechtliche Bestimmungen zum Schutz nationaler Eigenarten.....	140
C. Zusammenfassung.....	167
§ 7 Sekundärrechtliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung.....	171
A. Informations- und Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG	173
B. Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte	188
C. Richtlinien ohne Sonderregelungen für Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften.....	198
D. Zusammenfassung.....	206
Teil 3: Unionsrechtskonforme Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht	209
§ 8 Umsetzung von Richtlinien in nationales Recht.....	211
A. Allgemeine Anforderungen an die Umsetzung von Richtlinien	211
B. Umsetzung durch Tarifvertrag.....	212
C. Umsetzung durch Rechtsetzung der Religionsgemeinschaften	213
D. Effektivitätsgebot	217
E. Unmittelbare Anwendung von Richtlinien	226
F. Richtlinienkonforme Auslegung.....	229
G. Vorabentscheidungsverfahren.....	231
H. Vertragsverletzungsverfahren	234
§ 9 Vereinbarkeit der Umsetzungsbestimmungen mit den Vorgaben der Richtlinien.....	237
A. Umsetzung im Kündigungsschutzrecht	237
B. Umsetzung im Betriebsverfassungsrecht.....	240
C. Umsetzung durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte.....	256
D. Zusammenfassung.....	259
Teil 4: Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	263

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungen	XXIII
Literaturverzeichnis	XXV
§ 1 Einführung	1
A. Problemaufriss	1
B. Gang der Untersuchung	5
C. Begriffsbestimmung	6
I. Arbeitnehmerbeteiligung	6
II. Tendenzautonomie und Selbstbestimmungsrecht	7
III. Tendenzschutz und Bereichsausnahme	8
Teil 1: Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland	9
§ 2 Verfassungsrechtliche Grundlagen	11
A. Legitimation der Arbeitnehmerbeteiligung	11
B. Begrenzung der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers	14
I. Tendenzunternehmen	14
1. Die Tendenzautonomie des Presseunternehmers	14
a) Tendenzautonomie	16
b) Arbeitnehmerbeteiligung als Eingriff	16
aa) Errichtung und Organisation einer Arbeitnehmervertretung	16
bb) Beteiligungsrechte	17
2. Die Schranke der allgemeinen Gesetze	17
II. Religionsgemeinschaften	20
1. Die Religionsfreiheit	20
2. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht	23
a) Begriff der Religionsgemeinschaft	23
b) Zuordnung rechtlich selbständiger Einrichtungen	24
c) Beispiel: Zuordnung diakonischer Einrichtungen	26
d) Die eigenen Angelegenheiten	28
e) Ordnen und verwalten	30
f) Arbeitnehmerbeteiligung als Eingriff	31

3. Die Schranke des für alle geltenden Gesetzes	33
C. Die Bindung des Gesetzgebers an den allgemeinen Gleichheitssatz	36
D. Zusammenfassung.....	39
§ 3 Gesetzliche Ausgestaltung	41
A. Betriebsverfassungsrecht	41
I. Der Tendenzschutz in § 118 Abs. 1 BetrVG.....	42
1. Normzweck.....	42
2. Regelungsgehalt.....	43
a) § 118 Abs. 1 S. 2 HS. 1 BetrVG.....	44
b) § 118 Abs. 1 S. 2 HS. 2 BetrVG.....	45
c) § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG	46
3. Verfassungsrechtliche Gebotenheit des § 118 Abs. 1 BetrVG.....	47
a) Tendenzautonomie und Arbeitnehmerbeteiligung	47
aa) Errichtung und Organisation des Betriebsrats.....	49
bb) Arbeitnehmerbeteiligungsrechte	49
(1) Tendenzbezug	49
(2) Eingriffsintensität.....	50
i. Informationsrechte.....	50
ii. Anhörungsrechte.....	51
iii. Beratungsrechte	52
iv. Widerspruchsrechte.....	53
v. Mitbestimmungsrechte	53
b) Konkrete Ausgestaltung des § 118 Abs. 1 BetrVG.....	54
aa) § 118 Abs. 1 S. 2 Hs. 1 BetrVG	54
bb) § 118 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 BetrVG	55
cc) § 118 Abs. 1 S. 1 BetrVG.....	55
c) Die Schranke des allgemeinen Gesetzes	58
aa) Legitimes Ziel.....	58
bb) Geeignetheit.....	59
cc) Erforderlichkeit	59
dd) Angemessenheit	59
d) Ergebnis	60
4. Verfassungsmäßigkeit des § 118 Abs. 1 BetrVG	60
a) Sozialstaatsprinzip	60

b)	Allgemeiner Gleichheitssatz.....	61
aa)	Ungleichbehandlung	61
bb)	Rechtfertigung.....	62
(1)	Legitimer Zweck.....	62
(2)	Geeignetheit	62
(3)	Erforderlichkeit	63
i.	Relativklausel.....	63
ii.	Ausschluss der §§ 106 bis 110 BetrVG.....	63
iii.	Beschränkung der Anwendung der §§ 111 bis 113 BetrVG	64
(4)	Angemessenheit	64
i.	Relativklausel.....	65
ii.	Ausschluss der §§ 106 bis 110 BetrVG.....	65
iii.	Beschränkung der Anwendung der §§ 111 bis 113 BetrVG	67
c)	Ergebnis	67
II.	Die Bereichsausnahme in § 118 Abs. 2 BetrVG.....	67
1.	Normzweck.....	68
2.	Regelungsgehalt	68
a)	Religionsgemeinschaften	68
b)	Karitative und erzieherische Einrichtungen	69
c)	Abgrenzung zur konfessionellen Bestimmung gem. Abs. 1	70
d)	Bereichsausnahme	71
3.	Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen	71
a)	Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche	72
b)	Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche	73
c)	Gestaltungspflicht der Religionsgemeinschaften?	73
d)	Rechtsqualität des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	74
aa)	Begriff des Kirchenrechts im Sinne von Art. 137 Abs. 3 WRV	75
bb)	Sachlicher Geltungsbereich des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts	77

cc)	Personaler Geltungsbereich	78
(1)	Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	79
(2)	Arbeitsvertragliche Inbezugnahme	79
(3)	Konkludente Vereinbarung	80
(4)	§§ 118 BetrVG, 112 PPerVG	80
(5)	Ergebnis	81
4.	Verfassungsrechtliche Gebotenheit des § 118 Abs. 2 BetrVG	81
a)	Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und Arbeitnehmerbeteiligung	83
b)	Schranke des für alle geltenden Gesetzes	84
aa)	Legitimes Ziel	85
bb)	Geeignetheit	85
cc)	Erforderlichkeit	85
dd)	Angemessenheit	85
(1)	Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft	86
i.	Errichtung und Organisation eines Betriebsrates	87
ii.	Beteiligungsrechte	88
iii.	Bewertung	90
(2)	Entstehungsgeschichte	90
c)	Ergebnis	91
5.	Verfassungsmäßigkeit des § 118 Abs. 2 BetrVG	92
a)	Sozialstaatsprinzip	92
b)	Allgemeiner Gleichheitssatz	92
aa)	Ungleichbehandlung	92
bb)	Rechtfertigung	93
(1)	Legitimer Zweck	93
(2)	Geeignetheit	94
(3)	Gebotenheit	94
(4)	Angemessenheit	96
c)	Ergebnis	98
B.	Unternehmensmitbestimmung	99
I.	Die Freistellung der Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften	101
II.	Zweck	102
C.	Zusammenfassung	103

Teil 2: Arbeitnehmerbeteiligung im Unionsrecht.....	107
§ 4 Verhältnis zwischen nationalem und Unionsrecht	109
A. Rechtsprechung des EuGH.....	109
B. Rechtsprechung des BVerfG.....	109
I. Allgemeines	109
II. Bedeutung für Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften.....	111
1. Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG.....	111
2. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	112
C. Zusammenfassung.....	114
§ 5 Arbeitnehmerbeteiligung als Regelungsgegenstand des Unionsrechts.....	117
A. Grundrecht auf Arbeitnehmerbeteiligung?	117
B. Kompetenzen der Union im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung	120
I. Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung	120
II. Art. 153 AEUV	120
C. Zusammenfassung.....	122
§ 6 Sonderstellung der Tendenzunternehmen und der Religionsgemeinschaften	125
A. Unionsgrundrechte	125
I. Pressefreiheit.....	127
1. Tendenzautonomie des Presseunternehmers.....	127
2. Eingriff durch Arbeitnehmerbeteiligung	129
a) Einrichtung und Organisation einer Arbeitnehmervertretung.....	129
b) Beteiligungsrechte.....	130
3. Schranken	130
II. Religionsfreiheit	132
1. Schutzbereich	132
a) Individuelle Religionsfreiheit.....	132
b) Kollektive Religionsfreiheit	133
c) Korporative Religionsfreiheit	133
d) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht.....	134
2. Eingriff durch Arbeitnehmerbeteiligung	137
a) Errichtung und Organisation der Arbeitnehmerbeteiligung	137

b) Beteiligungsrechte.....	137
3. Schranken	138
III. Bindung des Unionsgesetzgebers an den allgemeinen Gleichheitssatz.....	139
B. Unionsrechtliche Bestimmungen zum Schutz nationaler Eigenarten.....	140
I. Subsidiaritätsprinzip	141
1. Tendenzunternehmen	142
2. Religionsgemeinschaften.....	142
II. Achtung der Gleichheit der Mitgliedstaaten	143
1. Tendenzunternehmen	144
2. Religionsgemeinschaften.....	146
III. Achtung der nationalen Identität der Mitgliedstaaten.....	148
1. Begriff der nationalen Identität.....	148
2. Begriff des Achtens.....	150
a) Abwägungsgebot.....	150
b) Berührungsverbot	151
c) Vermittelnde Lösung	151
3. Tendenzunternehmen	152
IV. Achtung des Status der Religionsgemeinschaften	154
1. Zweck der Vorschrift.....	155
2. Kirchen, religiöse Vereinigungen und Gemeinschaften.....	156
3. Status	157
4. Achtungsgebot und Beeinträchtigungsverbot	160
a) Reines Beeinträchtigungsverbot	160
b) Reines Achtungsgebot	160
c) Vermittelnde Lösung	161
V. Achtung der einzelstaatlichen Gepflogenheiten	162
VI. Achtung der in den Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen	164
VII. Achtung kultureller Aspekte	165
1. Tendenzunternehmen	165
2. Religionsgemeinschaften.....	166
C. Zusammenfassung.....	167
§ 7 Sekundärrechtliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung.....	171
A. Informations- und Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG	173

I. Zweck.....	173
II. Inhalt	174
III. Anwendungsbereich	174
IV. Art. 3 Abs. 2 RL 2002/14/EG.....	175
1. Spezifische Bestimmungen	176
a) Gewährung von Bestandsschutz	176
b) Vereinbarkeit mit Unionsgrundrechten und Primärrecht.....	177
aa) Tendenzautonomie und Selbstbestimmungsrecht	178
(1) Information.....	179
(2) Konsultation	179
bb) Vereinbarkeit mit dem allgemeinen Gleichheitssatz.....	180
cc) Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Mitgliedstaaten.....	182
dd) Ergebnis	182
2. Einhaltung der Grundsätze und Ziele der Richtlinie	183
a) Vollständige Freistellung	183
b) Beschränkte Freistellung.....	185
c) Stellungnahme.....	185
3. Erfasste Unternehmen und Betriebe	187
B. Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte	188
I. Zweck.....	188
II. Inhalt	189
III. Anwendungsbereich	190
IV. Art. 8 Abs. 3 RL 2009/38/EG.....	190
1. Spezifische Bestimmungen	191
2. Reichweite der Freistellung	192
a) Sachlich.....	192
b) Räumlich.....	193
3. Erfasste Unternehmen.....	194
C. Richtlinien ohne Sonderregelungen für Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften.....	198
I. Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG.....	198
1. Zweck	198
2. Inhalt	198
3. Anwendungsbereich	198

II. Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG	199
1. Zweck	199
2. Inhalt	200
3. Anwendungsbereich	200
III. Tendenzsichereschutz durch Rechtsfortbildung	201
1. Einheit der Rechtsordnung	202
2. Achtung der nationalen Identität.....	204
3. Status der Religionsgemeinschaften.....	204
4. Einzelstaatliche Gepflogenheiten und bestehende Bedingungen	205
D. Zusammenfassung.....	206
Teil 3: Unionsrechtskonforme Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht.....	
209	
§ 8 Umsetzung von Richtlinien in nationales Recht	211
A. Allgemeine Anforderungen an die Umsetzung von Richtlinien	211
B. Umsetzung durch Tarifvertrag.....	212
C. Umsetzung durch Rechtsetzung der Religionsgemeinschaften	213
I. Umsetzung durch Religionsgemeinschaften als Staat im Sinne von Art. 288 Abs. 3 AEUV	213
II. Umsetzung durch Staat mittels Delegation an die Religionsgemeinschaften.....	214
1. Außenwirkung im staatlichen Rechtskreis	215
2. Absicherung der Umsetzung.....	215
a) Verpflichtung der Religionsgemeinschaften zur Umsetzung	215
b) Subsidiäre Auffangregelung	216
III. Ergebnis	216
D. Effektivitätsgebot	217
I. Rechtsschutz	217
1. Katholische Kirche	218
2. Evangelische Kirche.....	218
II. Vollstreckung	218
1. Vollstreckungsmöglichkeiten im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht.....	218
a) Katholische Kirche	218
b) Evangelische Kirche.....	219

2.	Vollstreckung durch staatliche Organe	220
a)	Staatliche Vollstreckung.....	220
b)	Analoge Anwendung des § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG	221
c)	Rechtshilfe durch staatliche Gerichte.....	223
d)	Justizgewährungspflicht der staatlichen Gerichte.....	224
e)	Staatskirchenrechtliche Verträge	224
f)	Stellungnahme.....	224
III.	Ergebnis	226
E.	Unmittelbare Anwendung von Richtlinien	226
I.	Staatlicher Arbeitgeber	227
II.	Kirchliche Arbeitgeber	228
F.	Richtlinienkonforme Auslegung.....	229
I.	Staatliche Gerichte	229
II.	Kirchengerichte	230
G.	Vorabentscheidungsverfahren.....	231
I.	Vorlage durch staatlichen Gerichte	231
II.	Vorlage durch Kirchengenrichte.....	231
1.	Vorlagerecht	231
a)	Kirchengenrichte als Gerichte im Sinne von Art. 267 AEUV.....	232
b)	Auslegung des Unionsrechts durch Kirchengenrichte.....	233
2.	Vorlagepflicht.....	233
3.	Ergebnis	234
H.	Vertragsverletzungsverfahren	234
§ 9	Vereinbarkeit der Umsetzungsbestimmungen mit den Vorgaben der Richtlinien.....	237
A.	Umsetzung im Kündigungsschutzrecht	237
I.	Tendenzunternehmen	237
II.	Religionsgemeinschaften.....	238
1.	Umsetzung durch Kirchenrecht.....	239
2.	Analoge Anwendung des § 17 Abs. 2 KSchG	239
B.	Umsetzung im Betriebsverfassungsrecht	240
I.	Tendenzunternehmen	241
1.	Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG	241

2.	Informations- und Konsultationsrichtlinie	
	2002/14/EG.....	242
a)	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	243
b)	Unterrichtung und Anhörung in Beschäftigungsangelegenheiten.....	244
c)	Meinungsaustausch mit dem Ziel einer Einigung bei wesentlichen Veränderungen.....	244
II.	Religionsgemeinschaften.....	246
1.	Umsetzung durch kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht.....	247
a)	Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG	247
aa)	MAVO	247
bb)	MVG.EKD.....	247
b)	Informations- und Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG.....	248
aa)	MAVO	248
(1)	Information der Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	248
(2)	Information und Konsultation zu Beschäftigungsfragen	249
(3)	Meinungsaustausch mit dem Ziel einer Einigung bei wesentlichen Veränderungen	250
bb)	MVG.EKD.....	250
(1)	Information der Arbeitnehmervertreter in wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	250
(2)	Information und Konsultation zu Beschäftigungsfragen	251
(3)	Meinungsaustausch mit dem Ziel einer Einigung bei wesentlichen Veränderungen	252
cc)	Ergebnis	252
2.	Absicherung der Umsetzung.....	252
a)	Aufhebung des § 118 Abs. 2 BetrVG?	253
b)	Schaffung einer subsidiären Auffangregelung	253
c)	Teleologische Reduktion des § 118 Abs. 2 BetrVG.....	254

C. Umsetzung durch das Gesetz über Europäische Betriebsräte.....	256
I. Tendenzunternehmen	256
1. Anwendungsbereich	256
2. Reichweite.....	257
II. Religionsgemeinschaften.....	258
D. Zusammenfassung.....	259
Teil 4: Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	263