




Dritter Abschnitt – Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

§ 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

- (1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend
1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,
- dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.
- Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.
- (2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Tendenzbetriebe verfolgen geistig-ideelle Unternehmensziele. Für sie und Religionsgemeinschaften gilt das BetrVG nicht oder nur eingeschränkt.

Inhaltsübersicht

	Rn
Allgemeines.....	1–2
Rechtliche Voraussetzungen	3–71
Bei Streitigkeiten?.....	72–76
Vorgehensweise.....	77–96
Arbeitgebersicht	
Arbeitnehmersicht	
Arbeitshilfen	

Allgemeines

Der Staat hat die Aufgabe, Grundrechte zu schützen. Diesem Zweck dient § 118 BetrVG als **grundrechtsausgestaltende Regelung**: Unternehmen und Betriebe, die vor allem Zwecke verwirklichen, die durch das GG geschützt sind, sollen über § 118 Abs. 1 BetrVG vor Einschränkungen bewahrt werden, die dadurch entste-

hen, dass der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte ausübt. Der besondere Schutz von Tendenzbetrieben und die Befreiung von bestimmten betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften rechtfertigt sich aus Art. 2 Abs. 1, Art. 4, 5, 9 Abs. 3 GG. Der Katalog der Tendenzen nach § 118 Abs. 1 BetrVG ist abschließend (BAG vom 23.03.1999 – Az: 1 ABR 28/98 –, in: BB 1999, S. 1873).

- 2 § 118 Abs. 2 BetrVG berücksichtigt das Grundrecht der freien Religionsausübung und die Verfassungsgarantie der kirchlichen Selbstbestimmung.

Rechtliche Voraussetzungen

- 3 Unter den Begriff „Tendenzbetrieb“ fallen Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend
 - politischen,
 - koalitionspolitischen,
 - konfessionellen,
 - karitativen,
 - erzieherischen,
 - wissenschaftlichen oder
 - künstlerischenBestimmungen oder
 - Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG Anwendung findet,dienen.
- 4 Die Einstufung als Tendenzbetrieb hat zur Folge, dass die **Vorschriften des BetrVG nicht oder nur eingeschränkt angewandt werden**. Aus der vorstehenden Aufzählung ergibt sich bereits, dass bei einem Tendenzbetrieb die genannten geistig-ideellen Zwecke im Vordergrund stehen. Allerdings dürfen daneben auch kommerzielle Zwecke verfolgt, sprich: Gewinne erwirtschaftet, werden. Sobald der Erwerbszweck jedoch im Vordergrund steht, verliert ein Tendenzbetrieb seinen Tendenzcharakter.

Unternehmen und Betrieb

- 5 § 118 Abs. 1 BetrVG bezieht sich auf Unternehmen und Betriebe (vgl. auch Kommentierung zu § 1). Während der **Betrieb** einem **arbeitstechnischen Zweck** dient, hat das **Unternehmen** ein hinter dem arbeitstechnischen Zweck liegendes wirtschaftliches oder wie hier **ideelles Ziel** (BAG vom 24.02.1976 – Az: 1 ABR 62/75 –, in: AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972). **Einem Betrieb als arbeitstechnischer Organisation kann daher der Tendenzcharakter nur vom Unternehmen verliehen**

werden. Allein der hinter der arbeitstechnischen Organisation liegende weitere Unternehmenszweck kann tendenzbezogen sein (BAG vom 28.05.1970 – Az: 1 ABR 17/69 –, in: BB 1970, S. 1008). Das bedeutet: Hat das Unternehmen nur einen Betrieb, bestimmt der Tendenzcharakter des Unternehmens den Tendenzcharakter des Betriebs. Bei mehreren Betrieben kommt es darauf an, ob sich der Tendenzcharakter des Unternehmens im jeweiligen Betrieb auswirkt (Löwisch/Kaiser Rn 19). Beim **Unterordnungskonzern** ist darauf abzustellen, ob das beherrschte Unternehmen vom Tendenzcharakter des beherrschenden Unternehmens erfasst wird (BAG vom 30.06.1981 – Az: 1 ABR 30//9 –, in BB 1982, S. 990).

Beispiel: ein Verlag als herrschendes (Tendenz-)Unternehmen, eine Druckerei als beherrschtes (Nichttendenz-)Unternehmen. 6

Unmittelbares Dienen

Unmittelbarkeit ist nur dann gegeben, wenn eine direkte Beziehung zwischen dem verfolgten Betriebszweck und der geistig-ideellen Zielrichtung (Tendenz) besteht, d.h. **wenn der Unternehmenszweck selbst auf die geistig-ideellen Ziele ausgerichtet ist.** Es reicht daher nicht, wenn ein Unternehmen wirtschaftliche Ziele verfolgt, um damit geistig-ideelle Ziele zu unterstützen. Das wäre der Fall, wenn mit den Gewinnen eines Betriebs (z.B. Hotel) die Finanzierung eines Tendenzbetriebs (z.B. Krankenhaus) unterstützt oder sichergestellt würde. 7

Dagegen ist es unerheblich, welche Motive der Unternehmer hat, solange der Unternehmenszweck auf die Tendenz ausgerichtet ist (BAG vom 14.11.1975 – Az: 1 ABR 107/74 –, in: AP Nr. 5 zu § 118 BetrVG 1972). Zum Beispiel dient eine Privatschule unmittelbar erzieherischen Zwecken, egal ob die Anteilseigner vor allem wirtschaftliche Motive haben (BAG vom 22.05.1979 – Az: 1 ABR 45/77 –, in: AP Nr. 12 zu § 118 BetrVG 1972). 8

Überwiegend tendenzbezogene Tätigkeiten

In Mischbetrieben oder -unternehmen, in denen neben Tendenztätigkeiten auch kommerzielle Aufgaben wahrgenommen werden, besteht Tendenzschutz nur dann, wenn die Tendenztätigkeit überwiegt (BAG vom 15.03.2006 – Az: 7 ABR 24/05 –, in: AP Nr. 79 zu § 118 BetrVG 1972). 9

Ein Betrieb verfolgt nur dann überwiegend tendenzbezogene Zwecke, **wenn diese Tätigkeiten quantitativ – im Hinblick auf die regelmäßig eingesetzten personellen und sonstigen Mittel – überwiegen.** Dabei ist bei personalintensiven Unternehmen vor allem auf den Personaleinsatz abzustellen. Man prüft, ob mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Personals, d.h. der Arbeitszeit aller Arbeitnehmer, nicht nur der Tendenzträger, dazu eingesetzt wird, die geistig-ideellen Ziele zu erreichen: sog. **quantitativ-numerische Betrachtungsweise des BAG** (21.06.1989 – Az: 7 ABR 58/87 –, in: BB 1990, S. 920). 10

- 11 Nach anderer, vom BAG (21.06.1989 – Az: 7 ABR 58/87 –, in: BB 1990, S. 920) ausdrücklich abgelehnter Ansicht ist vielmehr entscheidend, dass beim Unternehmenszweck im Vordergrund steht, die durch § 118 BetrVG geschützten Freiheitsrechte zu verwirklichen, sodass er dem Betrieb oder Unternehmen das **Gesamtgepräge** gibt (Richardi/Thüsing Rn 34 ff.; HSWG-Hess Rn 11). Dabei ist auf den Einzelfall abzustellen.
- 12 Für die Ansicht des BAG spricht, dass das Wort „überwiegen“ bedeutet, dass eine Teilgröße mehr als die Hälfte der Gesamtgröße ausmacht, also eindeutig auf die Menge und nicht auf die Beschaffenheit bezogen ist.
- 13 Bevor der neue § 118 BetrVG in Kraft trat, galt die Geprägerechtsprechung. Diese bezog sich auf den alten § 81 BetrVG 1952, der das Merkmal „überwiegend“ noch nicht enthielt. Der Gesetzgeber hat dann das Merkmal „überwiegend“ in den gesetzlichen Tendenzschutzbestand des neuen § 118 BetrVG 1972 eingefügt und den Tendenzschutz mit seinem Ausnahmecharakter an engere Voraussetzungen geknüpft (BAG, Urteil vom 21.06.1989 – Az: 7 ABR 58/87 –). Der Gesetzgeber wusste von der alten Geprägerechtsprechung, wollte den Tendenzschutz mit § 118 BetrVG aber genauer regeln. Er hätte die Gedanken der alten Geprägerechtsprechung in den neuen § 118 BetrVG einfließen lassen können, das hat er aber nicht getan, sondern das Wort „überwiegend“ eingefügt.
- 14 Zum leichteren Verständnis für den Betriebsrat: Ein Beispiel dafür, wie der Gesetzgeber Gedanken einer Geprägerechtsprechung in den Gesetzeswortlaut „einbaut“, ist § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG, in dem der Gesetzgeber ausdrücklich von einer „gewerblich **geprägten** Personengesellschaft“ spricht. Hier steht das Wort „geprägt“ ausdrücklich im Gesetz.
- 15 **Beispiel:** Eine Druckerei, die zu 80 % Werbematerialien, Hauswurfsendungen etc. für private Unternehmen herstellt, wird nicht allein deshalb zu einem Tendenzbetrieb, wenn sie daneben noch eine konfessionell gebundene Zeitung druckt.

Arten von Tendenzbetrieben

- 16 Unter den im BetrVG genannten tendenzbezogenen Zwecken ist im Einzelnen Folgendes zu verstehen:

Politische Zweckbestimmung

- 17 „Politisch“ ist nicht gleichzusetzen mit „parteilich“ (BAG, Urteil vom 21.07.1998 – Az: 1 ABR 2/98 –, in: BB 1999, S. 1116; a.A. DKK/Wedde Rn 21). Politische Zwecke verfolgen Unternehmen und Betriebe, die **im Interesse der Allgemeinheit auf die öffentliche Willensbildung des demokratisch verfassten Staats Einfluss nehmen, um öffentliche Aufgaben zu gestalten**, wie z.B. Verwaltungseinrichtungen der Parteien oder wirtschafts- und sozialpolitische Vereinigungen wie der Bundesverband der Deutschen Industrie.

Koalitionspolitische Zweckbestimmung

Koalitionspolitische, d.h. auf die **Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nach Art. 9 Abs. 3 GG** gerichtete Zwecke verfolgen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie deren Bildungs- und Schulungseinrichtungen sowie Forschungsinstitute. 18

Achtung: Selbstständige wirtschaftliche Unternehmen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände (Versicherungen, Banken etc.) oder gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (z.B. Zusatzversorgungskassen) gelten nicht als Tendenzbetriebe! 19

Konfessionelle Zweckbestimmung

Hierunter werden **rechtlich selbstständige Betriebe verstanden, die kirchlich oder weltanschaulich ausgerichtet sind**, wie Bildungsvereinigungen oder Missionsvereine. Der Zweck dieser Unternehmen und Betriebe ist Ausdruck ihrer religiösen Überzeugung. § 118 Abs. 1 BetrVG umfasst konfessionelle Einrichtungen, die keine Einrichtungen der Kirche sind: Sie sind gegenüber der Kirche selbstständig oder ihre Tätigkeit stellt nach dem Selbstverständnis der Kirche keine Religionsausübung dar (Löwisch/Kaiser Rn 7). 20

Beispiele: die Heilsarmee oder konfessionelle Männer-, Frauen- und Jugendverbände. 21

Karitative Zweckbestimmung

Eine karitative Zielsetzung wird bei Tätigkeiten im Interesse Hilfsbedürftiger, wie z.B. Behinderter, verfolgt. Ein Unternehmen dient karitativen Bestimmungen i.S.v. § 118 Abs. 1 BetrVG, wenn es sich den **sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel** gesetzt hat. Es möchte die inneren oder äußeren Nöte des Einzelnen mildern oder heilen. Dabei ist es unwichtig, ob die Hilfe dazu dient, die Not zu beseitigen oder ihr vorzubeugen. Das Unternehmen darf **nicht** darauf gerichtet sein, **Gewinn zu erzielen**. Dagegen ist es unerheblich, ob mit der Hilfe für den körperlich oder seelisch leidenden Menschen zugleich eine sozialpolitische Aufgabe des Staats erfüllt und von diesem u.U. kostendeckend finanziert wird (BAG vom 08.11.1988 – Az: 1 ABR 17/87 –, in: AP Nr. 38 zu § 118 BetrVG 1972). Das heißt, kostendeckende Einnahmen, wie z.B. Zuschüsse von Sozialversicherungsträgern, werden als zulässig und unschädlich angesehen (BAG vom 12.11.1991 – Az: 1 ABR 4/91 – und BAG vom 29.06.1988 – Az: 7 ABR 15/87 –, in: AP Nr. 37 zu § 118 BetrVG 1972). Das BAG verlangt allerdings, dass die **Hilfeleistung freiwillig** erbracht wird; Unternehmen, die von Gesetzes wegen zur Hilfeleistung verpflichtet sind, handeln nicht mit karitativer Zielsetzung. 22

Eine karitative Zielsetzung ist anerkannt für: 23

- Deutsches Rotes Kreuz
- Arbeiterwohlfahrt

- Krankenhäuser
- Müttergenesungswerk
- Deutsche Krebshilfe
- Bergwacht
- Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger
- Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge
- Familienhilfswerke
- Familienberatungsstellen

- 24 **Achtung:** Werden karitative Einrichtungen von der öffentlichen Hand betrieben, gelten die Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder (Fitting Rn 19)!

Erzieherische Zweckbestimmung

- 25 Einer erzieherischen Bestimmung i.S.v. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG wird dann gedient, wenn durch planmäßiges und methodisches Unterweisen in einer Mehrzahl allgemeinbildender oder berufsbildender Fächer die Persönlichkeit des Menschen geformt werden soll. Erzieherischen Bestimmungen können auch Einrichtungen dienen, die keine Schulen im herkömmlichen Sinne sind. **Entscheidend** ist jeweils, **dass die Persönlichkeit des Menschen und seine Entwicklung zu einem Glied der menschlichen Gesellschaft gefördert werden sollen**. Die bloße Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten ist noch nicht Erziehung i.S.v. § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG vom 09.12.1992 – Az: 7 ABR 3/92 –).
- 26 Erzieherische Ziele werden z.B. verfolgt von Einrichtungen allgemeinbildender und berufsbildender Art; dies gilt vor allem bei Berufsbildungswerken, Internaten und Privatschulen, aber auch bei Volkshochschulen und Fernlehreinrichtungen.
- 27 Bei karitativen oder erzieherischen Zielen kann der Arbeitgeber auf den Tendenzschutz gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verzichten (BAG vom 05.10.2000 – Az: 1 ABR 14/00 –, in: AP Nr. 69 zu § 118 BetrVG 1972).

Wissenschaftliche Zweckbestimmung

- 28 Erfasst werden **alle wissenschaftlichen Tätigkeiten, die nach Inhalt und Form ernsthaft und planmäßig versuchen, die Wahrheit zu ermitteln und zu hinterfragen** (vgl. Art. 5 Abs. 3 GG). Dabei ist „Wissenschaft“ der gemeinsame Oberbegriff für Forschung und Lehre. Forschung ist die geistige Tätigkeit mit dem Ziel, in methodischer, systematischer und nachprüfbarer Weise neue Erkenntnisse zu gewinnen, Lehre das wissenschaftlich fundierte Übermitteln dieser Erkenntnisse (BVerfG, Urteil vom 29.05.1973 – Az: 1 BvR 424/71 und 1 BvR 325/72 –, in: NJW 1973, S. 1176 – Hochschul-Urteil). Wissenschaftliche Zwecke werden vor allem von Forschungsinstituten verfolgt; dies gilt aber nur, soweit keine rein kommerzielle Forschung betrieben wird.

Künstlerische Zweckbestimmung

Eine künstlerische Zweckbestimmung liegt vor, wenn Ziele verfolgt werden, die von Art. 5 Abs. 3 GG geschützt werden. **Kunst ist die „freie schöpferische Gestaltung, in der Eindrücke, Erfahrungen, Erlebnisse des Künstlers durch das Medium einer bestimmten Formensprache zu unmittelbarer Anschauung gebracht werden“** (so BVerfG, Beschluss vom 24.02.1971 – Az: 1 BvR 435/68 –, BVerfGE 30, 173, 188 f. – Mephisto-Beschluss). Geschützt sind nicht nur die eigentlich künstlerische Betätigung (Werkbereich), die Herstellung, sondern auch die Darbietung und Verbreitung (Wirkbereich) von Literatur und Musik sowie die darstellende und die bildende Kunst. Tendenzbetriebe sind demnach Theater, Filmproduktionsbetriebe, Musikverlage, Symphonieorchester und Buchverlage. 29

Zwecke der Berichterstattung oder Zwecke der Meinungsäußerung

Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung (vgl. Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) verfolgen Betriebe, die Zeitungen oder Zeitschriften herausgeben, Buch- und Zeitschriftenverlage, Internetanbieter mit eigenen redaktionellen Beiträgen oder Rundfunk-, Film- und Fernsehanstalten, soweit diese nicht Körperschaften des öffentlichen Rechts sind. Pressefreiheit allgemein ist jede schriftliche Darstellung in Wort und Bild (Maunz/Dürig/Herzog/Scholz Art. 5 Abs. 1, 2 GG Rn 129 ff.). § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG schränkt die Anwendbarkeit des BetrVG jedoch nur für Unternehmen und Betriebe ein, die Zwecken der Berichterstattung und Meinungsäußerung dienen. Das sind die sog. Massenmedien (DKK/Wedde Rn 39; a.A. Richardi/Thüsing Rn 79). Dabei ist unerheblich, ob sie betrieben werden, um Gewinn zu erzielen. 30

Buchverlage können sowohl künstlerische Zwecke als auch Zwecke der Berichterstattung und Meinungsäußerung verfolgen (BAG vom 14.11.1975, in: AP Nr. 5 zu § 118 BetrVG 1972; BAG vom 15.02.1989, in: AP Nr. 39 zu § 118 BetrVG 1972). 31

Anwendbarkeit des BetrVG

Bei den im BetrVG besonders bezeichneten Tendenzbetrieben sind 32

- die Vorschriften des BetrVG nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht,
- §§ 106 bis 110 BetrVG nicht anzuwenden und
- §§ 111 bis 113 BetrVG nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

§ 118 Abs. 1 BetrVG ist eine Ausnahmegesetzvorschrift. Sie soll „eine ausgewogene Regelung zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Freiheitsrechten“ finden (BAG vom 14.01.1992 – Az: 1 ABR 35/91 –). 33

Die sog. **Eigenartklausel** in § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eröffnet die Möglichkeit, bestimmte Vorschriften des BetrVG uneingeschränkt oder nur teilweise anzuwen- 34

den. Entscheidend ist, ob es aus Tendenzgründen nötig ist, dass der Arbeitgeber allein entscheidet (BAG vom 22.04.1975, in: AP Nr. 2 zu § 118 BetrVG 1972).

- 35 Um festzustellen, ob eine Vorschrift der Eigenart des Unternehmens oder Betriebs entgegensteht, wurde insbesondere für die personelle Mitbestimmung eine Systematik entwickelt (BAG vom 30.01.1979, 28.10.1986, 08.05.1990, 27.07.1993, in: AP Nr. 11, 32, 46, 51 zu § 118 BetrVG 1972):
- 36 ■ Die Maßnahme muss einen **Tendenzträger** betreffen.
■ Die Maßnahme muss **aus tendenzbedingten Gründen** erfolgen.

Betriebsrat

- 37 Auch in sog. Tendenzbetrieben ist ein **Betriebsrat zu wählen**. In jedem Einzelfall ist dann zu prüfen, ob die Beteiligungsrechte des Betriebsrats einzuschränken sind. Eine Einschränkung kommt jedoch nur in Betracht, wenn beim Ausüben des jeweiligen Beteiligungsrechts die Tendenz des Betriebs nicht verwirklicht werden kann. Eine abstrakte Gefährdung reicht dagegen nicht aus.
- 38 Wird der Tendenzzweck dagegen durch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht behindert, so bleiben diese bestehen. Daraus folgt, dass bei den organisatorischen und allgemeinen Vorschriften, aber auch bei den Vorschriften über soziale Angelegenheiten (§§ 1 bis 89 BetrVG) nur in wenigen Ausnahmefällen (z.B. Regelung der Arbeitszeit) eine Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats infrage kommt, denn im Regelfall wird durch diese Vorschriften der Tendenzzweck nicht beeinträchtigt.

Allgemeine Mitwirkungsgrundsätze nach §§ 74 ff. BetrVG

- 39 Die allgemeinen Mitwirkungsgrundsätze sind auch in Tendenzunternehmen anwendbar, jedoch ist das Diskriminierungsverbot nach § 75 BetrVG hinsichtlich des Tendenzcharakters aufgeweicht. So kann von Tendenzträgern verlangt werden, dass sie für die Tendenz des Betriebs eintreten. Durch bloße Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats wird ein Tendenzunternehmen nicht daran gehindert, seinen geistig-ideellen Zielen zu folgen (BAG vom 22.05.1979 – Az: 1 ABR 45/77 –, in: DB 1979, S. 2183). Beispielsweise kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in die Bruttolohn- und -gehaltslisten Einblick nehmen.

Soziale Angelegenheiten nach §§ 87 bis 89 BetrVG

- 40 Normalerweise hat die Tendenz des Betriebs keine Auswirkung auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG. Es gibt jedoch Einzelfälle, bei denen der Tendenzschutz das Mitbestimmungsrecht einschränkt:
- bei Fragen der **Ordnung im Betrieb** hinsichtlich des Einführens von Standesregeln für Redakteure (Fitting Rn 32; BAG vom 28.05.2003, in: DB 03, S. 287, das, obwohl es ein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei Fragen von **Ethikre-**

geln aufgrund des bestehenden Tendenzschutzes verneint, jedoch ein begrenztes Mitbestimmungsrecht beim Einführen eines Formulars bejaht, das den Wertpapierbesitz von Redakteuren einer Wirtschaftszeitung anzeigen soll; Richardi/Thüsing Rn 150a verneint ein Mitbestimmungsrecht im Zusammenhang mit Ethikregeln generell)

- bei Fragen der **Arbeitszeit** gemäß Nr. 2 und 3 (ErfK-Kania Rn 23). In Presseunternehmen und privaten Rundfunk- und Fernsehsendern wird die Mitbestimmung z.B. hinsichtlich der Tendenz nur insoweit eingeschränkt, als publizistische Gesichtspunkte eine bestimmte zeitliche Lage der Arbeitszeit, etwa im Hinblick auf die Erscheinungsweise des Presseorgans, das Festlegen der Sendezeiten oder die Aktualität der Berichterstattung erfordern.
- bei Fragen der **Verhaltens- und Leistungskontrolle** gemäß Nr. 6, wenn nicht die allgemeine Überwachung bezweckt ist (ErfK-Kania Rn 23), sondern die tendenzbezogene
- bei Fragen der **betrieblichen Lohngestaltung** gemäß Nr. 10 und 11 (ErfK-Kania Rn 23, wenn Entgeltformen als Ansporn für besondere Leistungen zur Tendenzverwirklichung dienen sollen; enger Richardi/Thüsing Rn 149, der das Mitbestimmungsrecht bejaht, wenn die Ausgestaltung des betrieblichen Entgeltsystems tendenzneutral ist)
- bei Fragen der **Urlaubsplanung** gemäß Nr. 5 und Regelungen zu **Werkwohnungen**, wenn tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend und Tendenzträger von der Regelung betroffen sind (vgl. Richardi/Thüsing Rn 142 f. m.w.N.)

§ 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG – wirtschaftliche Angelegenheiten

Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG können §§ 106 bis 110 BetrVG bei Tendenzbetrieben nicht angewandt werden. Es ist weder ein Wirtschaftsausschuss zu bilden noch trifft den Arbeitgeber nach § 110 BetrVG die Pflicht, die Arbeitnehmer einmal im Quartal über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten. 41

Die §§ 111 bis 113 BetrVG sind nur insoweit anzuwenden, als sie das Ausgleichen oder Mildern der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer betreffen, die aus einer Betriebsänderung entstehen. Das bedeutet: Der Betriebsrat ist über eine geplante Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Betriebsänderung ist mit ihm zu beraten (§ 111 BetrVG; vgl. BAG vom 18.11.2003 – Az: 1 AZR 637/02 –, in: DB 2004, S. 1372). Der Arbeitgeber muss keinen Interessenausgleich gemäß § 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG versuchen (BAG vom 28.08.2003 – Az: 2 ABR 48/02 –, in: DB 2004, S. 1156; a.A. DKK/Wedde Rn 61). Ein freiwilliger Interessenausgleich ist jedoch möglich. Inwieweit § 113 Abs. 1, 2 BetrVG angewandt werden kann, ist dann eine Frage der Auslegung des Interessenausgleichs, sonst gilt § 113 Abs. 3 BetrVG nur für Verhandlungen über einen 42

Sozialplan. §§ 112, 112a BetrVG sind bloß im Hinblick auf den Abschluss eines Sozialplans anzuwenden.

Arbeitsplatz und -umgebung (§§ 90, 91 BetrVG)

- 43 Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats werden nicht eingeschränkt.

Tendenzträger

- 44 Einschränkungen der Beteiligungsrechte sind jedoch im Bereich der personellen Maßnahmen möglich. Grundsätzlich können die Beteiligungsrechte des Betriebsrats aber nicht für alle Beschäftigten eingeschränkt werden, sondern nur für die sog. Tendenzträger, also für **Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistung typisch für die Tendenz des Betriebs ist und die maßgebenden Einfluss auf den Geschäftszweck, also eine inhaltlich prägende Einflussnahme auf die Tendenzverwirklichung, haben.**
- 45 **Beispiel:** Die Regelung der Arbeitszeit für die Reinigungskräfte in einem Forschungsinstitut berührt nicht den dort verfolgten Tendenzzweck (Folge: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben bestehen), anders dagegen die Kündigung eines Zeitungsredakteurs, weil er laufend gegen die allgemeine Linie seiner Zeitung verstößt (Folge: Widerspruchsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG entfällt, nicht aber das Anhörungsrecht!).
- 46 Als Tendenzträger sind in der Rechtsprechung z.B. eingestuft worden: Redakteur einer gewerkschaftseigenen Zeitung, Stimmführer und Solist in einem Symphonieorchester, Arzt in einem kirchlichen Krankenhaus, Psychologe in einem privaten Berufsförderungswerk für Behinderte.
- 47 Dagegen gehören Pflegekräfte in Dialyseeinrichtungen, in Sozial- und Rehabilitationszentren und in Alten- und Behindertenheimen nicht zu den Tendenzträgern. Sie können die Tendenz ihrer Einrichtung nicht beeinflussen, sondern verrichten weisungsgebundene Tätigkeiten (BAG vom 12.11.1991 – Az: 1 ABR 4/91 –).

Allgemeine personelle Angelegenheiten (§§ 92 bis 95 BetrVG)

- 48 Bei der **Personalplanung** (§ 92 BetrVG) ergibt sich keine Einschränkung, da lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte bestehen (BAG vom 06.11.1990 – Az: 1 ABR 60/89 –, in: BB 1991, S. 689; a.A. Löwisch/Kaiser Rn 38, der die Personalbedarfsplanung von der Information und Beratung ausnimmt, da diese Teil der allgemeinen Betriebs- und Unternehmensplanung i.S.d. §§ 106 ff. BetrVG sei).
- 49 **Arbeitsplätze** für Tendenzträger sind auch in Tendenzunternehmen nach § 93 BetrVG innerbetrieblich **auszuschreiben**, wenn der Betriebsrat dies verlangt. Tendenzbezogen ist nämlich erst die Auswahl des Personals. Wurde nicht ausgeschrieben, hat der Betriebsrat aber kein Zustimmungsverweigerungsrecht aus

§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG. Bei Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG) und Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) sind tendenzbezogene Fragen und Inhalte wie z.B. nach der Konfession mitbestimmungsfrei (BAG vom 21.09.1993 – Az: 1 ABR 28/93 –, in: DB 1994, S. 480).

§§ 94, 95 BetrVG gelten auch in Tendenzbetrieben. 50

Berufsbildung (§§ 96 bis 98 BetrVG)

Die §§ 96 ff. BetrVG gelten in der Regel uneingeschränkt. 51

Soweit der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht hat, wird danach unterschieden, ob Tendenzträger oder Nichttendenzträger ausgebildet werden sollen. Sollen Ausbilder für künftige Tendenzträger bestellt oder Tendenzträger für weiterführende Bildungsmaßnahmen ausgewählt werden, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Wie bei Einstellungen und Versetzungen wird vermutet, dass Tendenzträger aus tendenzbezogenen Gründen für Berufsbildungsmaßnahmen i.S.v. § 98 Abs. 3 BetrVG ausgewählt werden (BAG vom 30.05.2006 – Az: 1 ABR 17/05 –, in: DB 2006, S. 2748). 52

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 bis 105 BetrVG)

Nur bei Tendenzträgern werden die Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen eingeschränkt. Der Tendenzcharakter des Betriebs wird jedoch durch die bloßen Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats aus §§ 99 Abs. 1, 100 Abs. 1 BetrVG nicht berührt. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat auch dann über die geplante Versetzung eines Tendenzträgers unterrichten und die erforderlichen Unterlagen beibringen, wenn er den Tendenzträger aus tendenzbedingten Gründen versetzen will (BAG vom 01.09.1987 – Az: 1 ABR 22/86 –, in: DB 1987, S. 2656). Unterlässt der Arbeitgeber die Information, kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG beim ArbG beantragen, den Arbeitgeber zu verpflichten, die personelle Maßnahme aufzuheben. 53

Der Betriebsrat hat kein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG, wenn der Arbeitgeber Tendenzträger aus tendenzbedingten Gründen **einstellen oder versetzen** möchte (BAG vom 07.11.1975 – Az: 1 ABR 78/74 –, in: BB 1976, S. 134; a.A. DKK/Wedde Rn 89). Es wäre denkbar, dass der Betriebsrat die Zustimmung aber wenigstens aus tendenzneutralen Gründen verweigern könnte. Das ist jedoch nicht der Fall. **Es besteht in solchen Fällen auch kein auf tendenzneutrale Gründe bezogenes Zustimmungsverweigerungsrecht!** Im Streitfall kann der Arbeitgeber abwarten, ob der Betriebsrat ein Verfahren nach § 101 BetrVG einleitet. In diesem Verfahren wird dann ausnahmsweise auch geprüft, ob ein Zustimmungsverweigerungsrecht besteht (BAG vom 01.09.1987 – Az: 1 ABR 22/86 –, in: DB 1987, S. 2656). 54

- 55 Das Zustimmungsverweigerungsrecht bei **Ein- und Umgruppierungen** (§ 99 BetrVG) ist nicht eingeschränkt, auch nicht wenn Tendenzträger betroffen sind (BAG vom 31.05.1983 – Az: 1 ABR 57/80 –, in: DB 1984, S. 995; a.A. HSWG-Hess Rn 46).
- 56 Wird Tendenzträgern aus tendenzbedingten Gründen **gekündigt**, muss der Betriebsrat vorher auch hinsichtlich dieser Gründe angehört werden. Er kann gemäß § 102 Abs. 2 BetrVG Bedenken vorbringen (BAG vom 07.11.1975 – Az: 1 AZR 282/74 –, in: BB 176, S. 416). Der Tendenzbezug wird aber anders als bei Einstellungen und Versetzungen nicht vermutet. Nach herrschender Meinung hat der Betriebsrat kein Widerspruchsrecht gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG und daher wird auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG ausgelöst (ErfK-Kania Rn 26; a.A. DKK/Wedde Rn 95 f.). Der Betriebsrat kann aus sozialen Gesichtspunkten Einwendungen gegen die Kündigung erheben (BAG vom 07.11.1975, in: AP Nr. 4 zu § 118 BetrVG 1972), wobei die Folge unklar ist (DKK/Wedde Rn 95 Weiterbeschäftigungsanspruch).
- 57 Ist ein **Betriebsratsmitglied auch Tendenzträger**, so bedarf seine Kündigung aus tendenzbedingten Gründen nicht der Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 BetrVG, sondern der Betriebsrat ist nur nach § 102 BetrVG anzuhören (BAG vom 28.08.2003 NZA 204, 501).

Arbeitnehmerverhalten im Tendenzbetrieb

- 58 In Tendenzbetrieben kann ein bestimmtes Verhalten der Arbeitnehmer im Dienst, aber auch im privaten Bereich verlangt werden. Verstöße können eine Kündigung rechtfertigen.

Normaler Arbeitnehmer oder Tendenzträger?

- 59 In diesen Fällen ist zu prüfen, ob es sich um einen „normalen“ Arbeitnehmer handelt oder ob der Arbeitnehmer als Tendenzträger einzustufen ist. Ein weiterer Gesichtspunkt ist, ob der **Arbeitnehmer aktiv gegen die Tendenz seines Beschäftigungsbetriebs auftritt** oder ob er (nur) in seinem Privatleben die Tendenzzwecke nicht beachtet. Kündigungen wegen eines Tendenzverstößes, also in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Verwirklichung oder Durchsetzung des Tendenzzwecks nicht unterstützt oder diesem Zweck zuwidergehandelt hat, sind von der Rechtsprechung z.B. in folgenden Urteilen behandelt worden:

Tendenzwidriges Verhalten und Sanktionen

- 60 ■ Artikel eines Redakteurs mit gewerkschaftsfeindlichem Inhalt in einer Gewerkschaftszeitung
- künstlerische Interpretation eines Musikstücks durch den Orchestersolisten gegen den erklärten Willen des Orchesterleiters (BAG vom 03.11.1982 – Az: 7 AZR 5/81 –, in: NJW 1983, S. 1221 f.; DB 1983, S. 830 ff.)

- politisches Engagement eines mit Rechtsschutz betrauten Gewerkschaftssekretärs für den Kommunistischen Bund Westdeutschland, zu dessen Zielen es gehört, den Staatsapparat zu zerschlagen (BAG vom 06.12.1979 – Az: 2 AZR 1055/77 –, in: DB 1980, S. 547)
- standesamtliche Heirat einer katholischen Kindergartenleiterin mit einem nicht laiierten katholischen Priester (BAG vom 04.03.1980 – Az: 1 AZR 125/78 –, in: BB 1980, S. 1102 f.)
- standesamtliche Heirat einer Beraterin einer Caritas-Geschäftsstelle nach Scheidung (BAG vom 14.10.1980 – Az: 1 AZR 1274/79 –, in: NJW 1981, S. 1228 ff.)
- außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung einer Redakteurin wegen vermeintlicher Nebenpflichtverletzung (BAG, Urteil vom 23.10.2008 – Az: 2 AZR 483/07)

Soll einem Tendenzträger jedoch aus nicht tendenzbezogenen Gründen gekündigt werden, z.B. weil er zu langsam arbeitet oder zu viele Fehler macht (Schlechtleistung), gelten die allgemeinen Kündigungsmaßstäbe und der Betriebsrat ist zu beteiligen. 61

Religionsgemeinschaften

§ 118 Abs. 2 BetrVG umfasst nicht die öffentlich-rechtlich organisierten Kirchen (§ 130 BetrVG), sondern **nur privatrechtlich organisierte** Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen. 62

Die Auslegung des Begriffs „Religionsgemeinschaft“ i.S.v. § 118 Abs. 2 BetrVG korrespondiert mit der des Art. 137 WRV (BAG vom 24.07.1991 – Az: 7 ABR 34/90 –, in: NZA 1991, S. 977). Er ist regelmäßig weit auszulegen (BAG, Beschluss vom 06.12.1977, in: AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972). Unter einer Religionsgemeinschaft wird der **Zusammenschluss einer Organisation** verstanden, **die in glaubensbezogener Übereinstimmung ihrer Mitglieder äußerlich erkennbar ein Glaubensbekenntnis lebt**. Für Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen gilt das BetrVG nicht, da sie durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV das Recht haben, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten (BVerfGE 46, 73, 95 = AP Nr. 1 zu Art. 140 GG). Dazu gehören Organisation, Verfassung und Mitarbeitervertretung (BVerfG vom 11.10.1977, in: BB 1977, S. 1702; BAG vom 05.12.2007 – Az: 7 ABR 71/06 –, in: NZA 2008, S. 653). 63

Die **Religionsausübung** bezieht sich nicht nur auf den Glauben und den Gottesdienst, sondern auch die Entfaltung in der Welt, z.B. in Form von Öffentlichkeitsarbeit mit publizistischen Mitteln als Teil der kirchlichen Mission (BAG vom 24.07.1991 – Az: 7 ABR 34/90 –, a.a.O.; a.A. ErfK-Kania Rn 32). Zur Religionsausübung gehört neben dem karitativen und erzieherischen Wirken auch die kirchliche Krankenpflege. 64

- 65 **Beispiel:** ein von einem Mitglied des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche betriebenes Krankenhaus (BAG vom 06.12.1977 – Az: 1 ABR 28/77 –, in: DB 1978, S. 943; BAG vom 31.07.2002 – Az: 7 ABR 72/06 –, in: DB 2002, S. 2729).
- 66 Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht steht den Kirchen nicht nur hinsichtlich ihrer körperschaftlichen Organisation oder ihrer Ämter zu. Es erstreckt sich auch auf **rechtlich selbstständige Vereinigungen und deren Einrichtungen**, die sich nur die partielle Pflege des religiösen oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben, soweit sie nach kirchlichem Selbstverständnis entsprechend ihrem Zweck oder ihrer Aufgabenstellung dazu berufen sind, den **weltbezogenen Auftrag der Kirchen wahrzunehmen** und zu **erfüllen** (BVerfGE 46, 73, 85; BVerfGE 53, 366, 391). Um eine rechtlich selbstständige Einrichtung der Kirche zuzuordnen, reicht es allerdings nicht, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf das Verwirklichen eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Erforderlich ist außerdem ein **Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche**, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Die Kirche muss in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können (BAG, Beschluss vom 14.04.1988, in: AP Nr. 36 zu § 118 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 24.07.1991, in: AP Nr. 48 zu § 118 BetrVG 1972; BAG, Beschluss vom 30.04.1997, in: AP Nr. 60 zu § 118 BetrVG 1972).
- 67 Der Begriff „erzieherische Einrichtung“ ist wie in § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu verstehen. Dagegen ist der Begriff „karitative Einrichtung“ hier aus verfassungsrechtlichen Gründen weiter und nach dem Selbstverständnis der Kirchen auszulegen (BAG vom 23.10.2002 – Az: 7 ABR 59/01 –, in: NZA 2004, S. 334; a.A. ErfK-Kania Rn 31 f.).
- 68 **Beispiele:**
- von den Religionsgemeinschaften selbst eingerichtete und unterhaltene Kindergärten (BAG vom 25.04.1978 – Az: 1 AZR 70/76 –, in: BB 1978, S. 1779) und Schulen
 - vom Kolpingwerk getragenes Berufsbildungswerk (BAG vom 14.04.1988 – Az: 6 ABR 36/86 –, in: NJW 1988, S. 3283)
 - Anstalten der inneren Mission, die auf allen Gebieten der geschlossenen, halb offenen und offenen Fürsorge tätig sind (BAG vom 06.12.1977 – Az: 1 ABR 28/77 –, in: BB 1979, S. 165)
- 69 Keine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft sind Einrichtungen, die im Sinne eines Bekenntnisses geführt werden, ohne mit der betreffenden Religionsgemeinschaft verbunden zu sein. Es handelt sich nur um Tendenzunternehmen oder -betriebe i.S.v. § 118 Abs. 1 BetrVG. Wird die Einrichtung von der Religionsgemeinschaft aber übernommen, wird sie dadurch zu einer Einrichtung der

Religionsgemeinschaft (BAG vom 09.02.1982 – Az: 1 ABR 36/80 –, in: BB 1982, S. 924).

Die Gleichstellung von **Weltanschauungsgemeinschaften** mit Religionsgemeinschaften nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 7 WRV erfordert es nicht, den absoluten Tendenzschutz des § 118 Abs. 2 BetrVG auch auf Weltanschauungsgemeinschaften zu erstrecken (LAG Hamm, Urteil vom 17.05.2002 – Az: 10 TaBV 140/01 –, in: NZA-RR 2002, S. 625; Wlotzke/Preis/Bender Rn 73: Den Weltanschauungsgesellschaften fehle es an einem Offenbarungsglauben, der den neutralen Staat an jeglicher Regelung – auch des Dienstrechts – hindere; a.A. Löwisch/Kaiser Rn 58: Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV stelle die Weltanschauungsgemeinschaften den Religionsgemeinschaften gleich). 70

Die Scientology-Kirche ist keine Religionsgemeinschaft (BAG vom 22.03.1995, in: AP Nr. 21 zu § 5 ArbGG 1979). 71

Bei Streitigkeiten?

Der Arbeitgeber trägt die **Darlegungs- und Beweislast** dafür, dass das Unternehmen bzw. der Betrieb unter die Tendenzbestimmungen des § 118 Abs. 1 BetrVG fällt oder dass das BetrVG nach § 118 Abs. 2 BetrVG nicht anwendbar ist, die Maßnahme Tendenznähe hat, der Arbeitnehmer Tendenzträger ist und wegen des Tendenzschutzes einzelne Beteiligungsrechte entfallen oder eingeschränkt sind. 72

Streit darüber, ob die Vorschrift anwendbar ist, kann sowohl im Beschluss- als auch im Urteilsverfahren ausgetragen werden: 73

Die Frage, ob wegen der Tendenzautonomie eine Vorschrift des BetrVG nicht angewandt werden darf, wird im Beschlussverfahren nach §§ 2a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2, 80 ff. ArbGG entschieden, ebenso die Frage, ob für ein Unternehmen § 118 Abs. 2 BetrVG gilt oder nicht. 74

Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren kann als Vorfrage darüber entschieden werden, wie § 118 Abs. 1 BetrVG auszulegen ist, wenn ein Arbeitnehmer z.B. gegen eine Versetzung oder Kündigung klagt und vorträgt, diese seien unwirksam, weil der Betriebsrat gar nicht oder fehlerhaft beteiligt worden sei. 75

Hat der Arbeitgeber im Streitfall eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats vollzogen, so kann der Betriebsrat beim ArbG die Aufhebung dieser Maßnahme beantragen (§ 101 BetrVG). 76

Vorgehensweise

- In Tendenzbetrieben sind die Rechte des Betriebsrats eingeschränkt, denn gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG gilt das BetrVG für Tendenzbetriebe nicht, soweit 77

die Eigenart des Betriebs dem entgegensteht. Sinn dieses sog. **Tendenzschutzes** ist es, die besonderen Grundrechte dieser Betriebe oder deren Träger, wie etwa **Presse-, Kunst- oder Wissenschaftsfreiheit**, weitestgehend unangetastet zu lassen. Insbesondere soll die Ausübung dieser Grundrechte durch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht behindert oder eingeschränkt werden.

- In **wirtschaftlichen** Angelegenheiten hat der Betriebsrat keine Beteiligungsrechte. In einem Tendenzbetrieb kann kein Wirtschaftsausschuss gebildet werden.
- In **sozialen** Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, soweit die Tendenz dadurch nicht behindert wird.
Beispiel: Bei der Arbeitszeit für Redakteure ist das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt, wenn die Aktualität der Berichterstattung dadurch berührt wird.
- In **personellen** Angelegenheiten bleiben die Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte zwar bestehen, aber wenn es um eine tendenzbezogene Einstellung, Versetzung oder Kündigung geht, hat der Betriebsrat kein Zustimmungsverweigerungs- oder Widerspruchsrecht.

Beteiligungsrechte ja oder nein?

Handelt es sich um einen Tendenzbetrieb?

- 78** Der **Betriebsrat prüft**, ob es sich bei seinem Betrieb um einen Tendenzbetrieb handelt, er stellt also fest, ob einer der in § 118 Abs. 1 BetrVG genannten Zwecke verfolgt wird. Zudem **stellt er fest**, ob tendenzbezogene Zwecke unmittelbar und überwiegend verfolgt werden.
- 79** Falls der Betrieb also unmittelbar und überwiegend
- politische Zwecke (z.B. Parteien, Bürgerinitiativen),
 - koalitionspolitische Zwecke (z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände),
 - konfessionelle Zwecke (z.B. christliche Vereine),
 - karitative Zwecke (z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Wohlfahrtsverbände),
 - erzieherische Zwecke (z.B. Privatschulen, Berufsbildungswerke, Kindergärten, Internate),
 - wissenschaftliche Zwecke (z.B. Forschungsinstitute, Bibliotheken),
 - künstlerische Zwecke (z.B. Theater, Museen, Orchester) oder
 - Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung (z.B. Zeitungsverlage, Rundfunkanstalten)
- verfolgt, handelt es sich um einen Tendenzbetrieb.
- 80** (Wenn nein: Handelt es sich um eine Religionsgemeinschaft und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen? Wenn ja, dann findet das BetrVG keine Anwendung.)

Werden die Beteiligungsrechte eingeschränkt?

Der **Betriebsrat stellt fest**, ob 81

- die Anwendung einer betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift im Einzelfall wegen der Eigenart des Betriebs unterbleiben muss.

Achtung: Die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats gilt nicht generell; vielmehr ist sie in jedem konkreten Einzelfall erneut zu prüfen, und zwar in Bezug auf die betroffene Person und die beabsichtigte Maßnahme. 82

Der **Betriebsrat prüft**, ob 83

- ein Tendenzträger von der Maßnahme betroffen ist.

Tendenzträger sind **Arbeitnehmer**, deren Arbeitstätigkeit unmittelbar mit der Tendenz des Betriebs verbunden ist. Dazu zählen z.B. hauptamtliche Funktionäre in Parteien oder Gewerkschaften, Lehrer an Privatschulen oder Redakteure. 84

Beispiel: Prüfmaßstab kann sein, ob der betroffene Arbeitnehmer Tätigkeiten ausübt, wie sie – unabhängig vom Betriebszweck – in jedem Betrieb anfallen, z.B. als Schreiberkraft, Buchhalter, Bürokräft, Lagerarbeiter, Registrator oder Hausmeister einer Zeitung. Diese Arbeitnehmer kommen als Tendenzträger nicht in Betracht. Wenn sie entlassen werden sollen, kann sich der Arbeitgeber nicht auf den Tendenzschutz berufen und der Betriebsrat hat das volle Zustimmungsverweigerungs- oder Widerspruchsrecht. 85

Der **Betriebsrat prüft**, ob 86

- tendenzbedingte personelle Maßnahmen beabsichtigt sind. Zum Beispiel dürften Entscheidungen über Eingruppierungen kaum tendenzbedingt sein.

Der **Betriebsrat stellt fest**, ob 87

- Maßnahmen ohne Tendenzbezug beabsichtigt sind, z.B. Kündigung wegen allgemeiner Schlechtleistung.

Der **Betriebsrat prüft**, ob 88

- die vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme auf ein bestimmtes Verhalten im Dienst oder im Privatleben abzielt.

Hier ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob der Arbeitnehmer Tendenzträger ist und ob er aktiv gegen die Tendenz gehandelt oder diese nur nicht beachtet hat (dies gilt vor allem im Privatleben). 89

Der **Betriebsrat ist sich darüber im Klaren**, dass 90

- bei Tendenzbetrieben die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses unterbleiben muss.

Der **Betriebsrat weiß**, dass 91

- ihm die Unterrichts- und Beratungsrechte über eine Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) nur im Hinblick auf die Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile für die Beschäftigten zustehen.

- 92 Der **Betriebsrat weiß** außerdem, dass
- ihm die Beteiligungsrechte aus §§ 112, 112a, 113 BetrVG nur insoweit zustehen, als es sich um Verhandlungen und den Abschluss eines Sozialplans handelt.
- 93 Der **Betriebsrat verhandelt** in jedem Einzelfall mit dem Arbeitgeber über seine Beteiligungsrechte.
- 94 **Achtung:** Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass es sich um eine tendenzbezogene Maßnahme handelt und dass ein Tendenzträger betroffen ist.
- 95 Hat der Arbeitgeber im Streitfall eine personelle Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats vollzogen, so kann der Betriebsrat beim ArbG die Aufhebung dieser Maßnahme beantragen (§ 101 BetrVG).
- 96 **Im konkreten Streitfall leitet der Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim ArbG ein** und lässt klären, ob und inwieweit seine Beteiligungsrechte eingeschränkt sind.