Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des Betriebsrats im Tendenzbetrieb?

Zur Auslegung des § 132 ArbVG

JOHANNES WINKLER*)

Für Betriebe mit besonderer Zweckbestimmung gelten die Bestimmungen des II. Teiles des ArbVG nur eingeschränkt (§ 132 ArbVG; sogenannter Tendenzschutz). In diesem Aufsatz geht es um die Frage der Anwendbarkeit von § 108 ArbVG, welcher – in wirtschaftlichen Angelegenheiten – Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des Betriebsrats regelt, in speziellen Tendenzbetrieben. Behandelt werden insbesondere Betriebe, die unmittelbar wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken im Sinne von § 132 Abs 1 ArbVG dienen, für die jedoch diese Gesetzesbestimmung nach herrschender Ansicht nicht (direkt) anzuwenden ist, da es sich um Betriebe handelt, die im Sinne von § 132 Abs 4 ArbVG den gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften zuzurechnen sind; in Hinblick auf diese Betriebe wird nach herrschender Ansicht § 132 Abs 1 ArbVG von der *lex specialis* des § 132 Abs 4 ArbVG verdrängt.[1]) Insbesondere geht es dabei um Betriebe der Caritas, der Diakonie, Ordenskrankenhäuser, kirchliche Heime, Bildungseinrichtungen, Pfarrkindergärten und Friedhöfe. Großteils sind diese Betriebe mit Rechtspersönlichkeit ausgestattet.

1. Problemstellung

Fraglich ist, ob solche Betriebe im Sinne von § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG *„der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen"*, was Voraussetzung für eine Nichtanwendung von § 108 ArbVG wäre. Weiters ist fraglich, ob *„die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes"* im Sinne des § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG einer Anwendung von § 108 ArbVG entgegensteht, zumal es bei § 108 ArbVG ja nicht um Mitgestaltungsmöglichkeiten der Belegschaft, sondern „nur" um wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte geht. Auf den ersten Blick scheint es so zu sein, dass *weltliche* wissenschaftliche, erzieherische oder karitative Betriebe gemäß § 132 Abs 1 ArbVG in Hinblick auf die Nichtanwendung von § 108 ArbVG einen stärkeren Tendenzschutz genießen, als ein solcher gemäß § 132 Abs 4 ArbVG vergleichbaren kirchlichen Betrieben eingeräumt ist.

§ 108 ArbVG stand bislang nicht im Fokus von Lehre und Rechtsprechung zum gesetzlichen Tendenzschutz. In der Praxis kommt es jedoch manchmal zu Meinungsverschiedenheiten, insbesondere wenn seitens eines Betriebsrats der Jahresabschluss (§ 108 Abs 3 ArbVG) und sonstige Unterlagen verlangt werden, die vom Betriebsrat gemäß § 108 Abs 1 ArbVG für erforderlich erachtet werden, weil sie Aufschluss über Geldflüsse und Unternehmenspolitik geben.

2. Absoluter Tendenzschutz gemäß § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG?

Im Gegensatz zu § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG gewährt Satz 2 dieser Bestimmung nach herrschender Ansicht einen absoluten Tendenzschutz, der ausdrücklich auch § 108 ArbVG umfasst. Dieser absolute Tendenzschutz gilt jedoch nur für *„Betriebe und Verwaltungsstellen, die der Ordnung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften dienen"*. Ein kleiner Teil der Lehre sowie ein Teil der Judikatur des OGH vertritt im Zusammenhang mit der Auslegung der Wort-

*) Mag. Dr. *Johannes Winkler* ist Rechtsanwalt in Linz.

[1]) *Neumayr* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[2] (2011) § 132 ArbVG Rz 46 und 53 mwN.

folge *„Ordnung der inneren Angelegenheiten"* in § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG eine (enge) Kernbereichstheorie. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Rechtsmeinung von *Dunst*[2]) sowie die OGH-Entscheidung vom 6. 5. 1987, 14 ObA 29/87.

Was die soeben angesprochene sowie zwei jüngere höchstgerichtliche Entscheidungen[3]) betrifft, so ging es in den Anlassfällen hauptsächlich um Satz 1 und nicht um Satz 2 leg cit. Die höchstgerichtlichen Entscheidungen nehmen jedoch auch auf Art 15 StGG Bezug, in welchem sich die Wortfolge der *„inneren Angelegenheiten"* ebenso findet wie in § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG. Die erwähnte OGH-Entscheidung 14 ObA 29/87 sowie jene vom 25. 11. 2011, 9 ObA 129/11b, zählen zu den inneren Angelegenheiten jene, *„die den inneren Kern der kirchlichen Betätigung betreffen und in denen die Kirchen- und Religionsgesellschaften ohne Autonomie in der Verkündung der von ihnen gelehrten Heilswahrheiten und der praktischen Ausübung ihrer Glaubenssätze eingeschränkt wären."*

In den beiden zuletzt zitierten höchstgerichtlichen Entscheidungen wurde gegen die klägerischen Arbeitnehmer entschieden und keine negative Abgrenzung des inneren Kerns der kirchlichen Betätigung vorgenommen, sodass den beiden Entscheidungen in Hinblick auf karitative, wissenschaftliche und erzieherische Betriebstätigkeit keine zentrale Bedeutung beizumessen ist. Auch in der OGH-Entscheidung vom 5. 9. 2001, 9 ObA 184/01a, fehlt eine solche negative Abgrenzung.

In der OGH-Entscheidung 28. 1. 2009, 9 ObA 156/08v, wurde die Kernbereichstheorie (im vorletzten Absatz in Kursivdruck dargestellt) wie folgt stark abgeschwächt:

„Zu den ‚inneren Angelegenheiten' zählen vor allem jene, die den inneren Kern der kirchlichen Betätigung betreffen ..."[4])

Der OGH führt in der genannten Entscheidung in Hinblick auf Art 15 StGG weiters aus:

„Die Kirchen- und Religionsgesellschaften sind nach deren Selbstverständnis nicht nur berechtigt, die innere Organisation und die Vornahme religiöser Feierlichkeiten autonom zu gestalten, sondern es ist ihnen auch die staatliche Freiheit bei der Bildung und Erziehung sowie bei karitativer und diakonischer Betätigung gewährleistet", es folgen Hinweise auf die diesbezüglich herrschende Lehre.

Diese Ausführungen finden sich sinngemäß bereits in der oben erwähnten OGH-Entscheidung 9 ObA 184/01a.

Die herrschende Lehre vertritt ein wesentlich weiteres Verständnis von den *„inneren Angelegenheiten"* gemäß § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG, als es dem Standpunkt von *Dunst*[5]) entspricht: Unter Berufung auf den verfassungsrechtlichen Sonderstatus der katholischen Kirche nennt *Schrammel* ausdrücklich die Caritas, die Diakonie bzw allgemein kirchliche erzieherische und karitative Einrichtungen in Zusammenhang mit *„praktischen Tätigkeiten, die sich auf die Verkündigung der Heilswahrheiten einer Religionsgesellschaft beziehen"*. Ein von staatlichem Eingriff ungestörtes Eigenleben ist, so *Schrammel*, auch erzieherischen und karitativen Einrichtungen gesetzlich anerkannter Kirchen garantiert. *Schrammel* beruft sich in diesem Zusammenhang auf das theologische Selbstverständnis der Kirchen, das durch Art 15 StGG anerkannt wird.[6])

Ausführlich mit dem Tendenzschutz nach § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG befasst sich auch *Neumayr*.[7]) *Neumayr* kommt zu ähnlichen Ergebnissen wie *Schrammel* und nennt aus-

---

[2]) *Dunst* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht IV[6] (2015) § 132 ArbVG Erläuterung 12.
[3]) OGH 5. 9. 2001, 9 ObA 184/01a; 28. 1. 2009, 9 ObA 156/08v.
[4]) Hervorhebung durch den Autor.
[5]) *Dunst* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht IV[6], § 132 ArbVG Erläuterung 12.
[6]) *Schrammel*, Probleme des Tendenzschutzes in der österreichischen Betriebsverfassung, in FS Strasser (1983) 559 (576 f).
[7]) *Neumayr* in ZellKomm[2], § 132 ArbVG Rz 52 ff; ähnlich *Neumayr* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG, § 132 Rz 94 ff.

drücklich kirchliche Kindergärten, Studentenheime, Pensionistenheime, Ordenskrankenhäuser, Bildungseinrichtungen und Friedhöfe sowie Betriebe der Caritas bzw der Diakonie als Konkretisierungen des kirchlichen Sendungsauftrags. Weiters bezeichnet *Neumayr* karitative und diakonische Betätigung als *„Wesens- und Lebensäußerungen einer Kirche"*.[8])

Reiner spricht davon, dass im Tendenzbetrieb *„keine Informations- und Beratungsrechte"* greifen.[9]) Diese pauschale Aussage setzt ein weites Verständnis von *„inneren Angelegenheiten"* im Sinne von § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG voraus. Eine weite Auslegung der *„inneren Angelegenheiten"* nach § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG vertreten auch *Runggaldier*[10]) und *Eibensteiner*.[11])

Der herrschenden Lehre ist deshalb besondere Bedeutung beizumessen, weil sich der OGH meist nur indirekt mit § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG beschäftigt hat. Diese Bestimmung war in der OGH-Entscheidung vom 25. 11. 2011, 9 ObA 129/11b, zwar direkt anzuwenden, Kläger im Anlassfall dieser Entscheidung war allerdings ein (im Kernbereich der inneren Angelegenheiten der Kirche tätiger) Pfarrer (der letztlich gegen die evangelische Kirche wegen Tendenzschutz unterlegen ist), sodass diese Entscheidung für die Frage eines Tendenzschutzes zugunsten von kirchlichen wissenschaftlichen, erzieherischen und karitativen Betrieben nicht einschlägig ist.

Meines Erachtens sind bei der Auslegung von § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG Wertungswidersprüche zu § 132 Abs 1 ArbVG zu vermeiden. Die letztgenannte Gesetzesbestimmung nennt ausdrücklich *„Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar ... wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen"*. Der Gesetzeswortlaut bezieht sich auf *weltliche* wissenschaftliche, erzieherische oder karitative Unternehmen und Betriebe, zumal solche, die konfessionellen Zwecken einer gesetzlich anerkannten Kirche dienen, unter § 132 Abs 4 ArbVG fallen. Wäre zB ein weltliches karitatives Unternehmen mit einem Ersuchen des Betriebsrats gemäß § 108 ArbVG konfrontiert, dann könnte ein solches Unternehmen erfolgreich § 132 Abs 1 ArbVG geltend machen, zumal entsprechend dieser Gesetzesbestimmung von der Anwendung von § 108 ArbVG nicht die *„besondere Zweckbestimmung"* des (weltlichen karitativen) Unternehmens *„betroffen"* (bloß berührt) sein darf;[12]) ein derartiges „Nichtberühren" wird in der Praxis aber nur selten vorkommen.[13]) Man kann dem Gesetzgeber nicht unterstellen, dass er in Hinblick auf § 108 ArbVG kirchliche wissenschaftliche,[14]) erzieherische und karitative Unternehmen durch die Anwendung von § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG schlechter stellen wollte als vergleichbare weltliche Unternehmen, für die (ausschließlich) § 132 Abs 1 ArbVG zur Anwendung kommt.

§ 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG ist teilweise gleichlautend mit § 132 Abs 1 ArbVG, was Bestimmungen des ArbVG betrifft, auf die verwiesen wird.[15]) § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG nennt aber auch Teile des § 96 Abs 1 ArbVG, die wegen Tendenzschutzes nicht anwendbar sein sollen, während weltliche wissenschaftliche, erzieherische und karitative Unternehmen diese Gesetzesbestimmung gemäß § 132 Abs 1 ArbVG zur Gänze anzuwenden haben. Auch in Hinblick auf § 108 ArbVG soll der Tendenzschutz – dem Normzweck und der Bundesverfassung entsprechend – gemäß § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG

[8]) *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 42.
[9]) *Reiner*, Die dogmatischen Grundlagen des Sozialplans im Kontext, in *Resch*, Sozialpläne als Instrumente der Krisenbewältigung (2010) 17 (30).
[10]) *Runggaldier*, Das Arbeitsrecht in der Kirche: kollektivrechtliche Aspekte, in *Runggaldier/Schinkele*, Arbeitsrecht und Kirche (1996) 145 (168).
[11]) *Eibensteiner*, Die Kirche und ihre Einrichtungen als Tendenzbetriebe (1994) 175.
[12]) Auf eine Betroffenheitsdichte oder auf eine besondere Art der Betroffenheit wird nicht abgestellt.
[13]) Vgl *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 29 und 33 mwN.
[14]) ZB katholische Privatuniversitäten.
[15]) *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 53.

meines Erachtens *stärker* ausgeprägt sein als derjenige gemäß § 132 Abs 1 ArbVG.[16]) Will man eine Schlechterstellung kirchlicher wissenschaftlicher, erzieherischer und karitativer Unternehmen gemäß § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG vermeiden, dann muss man meines Erachtens die in dieser Gesetzesbestimmung genannten *„inneren Angelegenheiten"* auch auf Unternehmen erstrecken, die unmittelbar wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken (im Sinne von § 132 Abs 1 ArbVG) dienen. Es greift somit zugunsten solcher Unternehmen und Betriebe ein absoluter Tendenzschutz in Hinblick auf § 108 ArbVG. Dass es sich bei den hier behandelten Unternehmen und Betrieben häufig um eigenständige juristische Personen öffentlichen Rechts handelt,[17]) beeinträchtigt diesen Tendenzschutz nicht.[18])

3. Relativer Tendenzschutz gemäß § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG?

Nach weitgehend einhelliger Ansicht begründet diese Gesetzesbestimmung einen relativen Tendenzschutz. Insbesondere für den Fall, dass man trotz der oben dargelegten Argumente einen absoluten Tendenzschutz gemäß § 132 Abs 4 Satz 2 ArbVG verneinen sollte (insbesondere im Sinne der oben dargestellten Kernbereichstheorie betreffend die Frage der *„inneren Angelegenheiten"*), soll § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG in Hinblick auf einen allfälligen relativen Tendenzschutz geprüft werden. Ein solcher wäre in Hinblick auf die in diesem Aufsatz behandelten Betriebe wohl zu verneinen, würde man *Spenger/Heilegger*[19]) folgen. Diesbezüglich eher ablehnend zu einem Tendenzschutz äußert sich auch *Schrammel*, nach dem ein bloßes Recht der Belegschaft auf Information und Beratung mit der konfessionellen Zwecksetzung *„verträglich"* sei.[20])

Entsprechend dem Wortlaut der Gesetzesbestimmung sind die Bestimmungen des II. Teiles des ArbVG nicht anzuwenden, soweit die *„Eigenart des Unternehmens"*, welches konfessionellen Zwecken einer Kirche dient, dem entgegensteht. Ein solches Entgegenstehen nimmt der OGH insbesondere in Fällen an, in denen die Anwendung einer Bestimmung des II. Teiles des ArbVG zu *„grob unzweckmäßigen Ergebnissen"* führen würde.[21]) Diesbezüglich hat jedoch *Neumayr* in Hinblick auf §§ 110 bis 112 ArbVG Bedenken angemeldet und die Ansicht vertreten, dass diese Gesetzesbestimmungen, deren Anwendung gemäß § 132 Abs 1 ArbVG ausdrücklich ausgeschlossen ist, auch im Falle des § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG nicht anzuwenden sein dürfen; insoweit fordert er einen *„Gleichklang hinsichtlich der Rechtsfolgen"*, ansonsten käme es zu einer aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht zu rechtfertigenden Schlechterstellung gesetzlich anerkannter Kirchen.[22])

Auch im Hinblick auf § 132 Abs 1 Satz 2 ArbVG, wo unter anderem ausdrücklich § 108 ArbVG genannt wird, hat dieses Argument der verfassungskonformen Interpretation Bedeutung. Wenn der OGH *„grob unzweckmäßige Ergebnisse"* als Hindernis für die Anwendung einer Bestimmung des II. Teiles des ArbVG gemäß § 132 Abs 4 Satz 1 ArbVG verlangt, dann hatte er wohl solche Bestimmungen des II. Teiles des ArbVG im Auge, die nicht ausdrücklich in § 132 Abs 1 Satz 1 und 2 ArbVG genannt werden. § 108 ArbVG wird aber ausdrücklich in 132 Abs 1 Satz 2 ArbVG angeführt. In Hinblick auf § 108 ArbVG ist der Gleichklang zwischen § 132 Abs 1 und 4 ArbVG wie folgt herzustellen: Würde durch eine Anwendung von § 108 ArbVG die besondere Zweckbestim-

16) *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 53, mit Hinweis auf *Eibensteiner*, Kirche, 188 f.
17) ZB zur Caritas *Landau*, Die Tätigkeit der Caritas vor dem Hintergrund ihres kirchlichen Anspruchs, öarr 2008, 413.
18) *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 45.
19) *Spenger/Heilegger*, Rechtsgutachten: Wirtschaftliche Informationsrechte auch bei Tendenzbetrieben, infas 2005, 121.
20) *Schrammel*, Probleme des Tendenzschutzes, 580.
21) OGH 6. 5. 1987, 14 ObA 29/87; 5. 9. 2001, 9 ObA 184/01a.
22) *Neumayr* in ZellKomm², § 132 ArbVG Rz 46 mwN.

mung eines Unternehmens, welches unmittelbar wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dient (§ 132 Abs 1 ArbVG), berührt sein und dient dieses Unternehmen gleichzeitig konfessionellen Zwecken einer Kirche (§ 132 Abs 4 ArbVG), dann ist § 108 ArbVG *nicht anzuwenden*. Das Gebot der verfassungskonformen weiten Interpretation der Wortfolge *„Eigenart des Unternehmens ... dem entgegensteht"* in § 132 Abs 4 ArbVG ergibt, dass solche Unternehmen durch die Anwendung von § 108 ArbVG jedenfalls nicht schlechter gestellt werden dürfen als weltliche Unternehmen, welche ebenfalls (unmittelbar) wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen.

4. Rechtsgüterabwägung?

Eine Rechtsgüterabwägung der Belegschaftsinteressen mit Autonomieinteressen der Kirche hat entsprechend den obigen Ausführungen nicht stattzufinden, wenn im Sinne von § 132 Abs 1 Satz 2 ArbVG eine Weitergabe von Informationen bzw Unterlagen gemäß § 108 ArbVG (auch) die besondere Zweckbestimmung des Unternehmens (zB karitative Zwecke) berühren würde. Selbst wenn man, wie es vom OGH zu Art 15 StGG vertreten wird,[23]) bei einer verfassungskonformen Interpretation von § 132 Abs 4 ArbVG eine Rechtsgüterabwägung vornehmen würde, um die Frage der Anwendbarkeit des Tendenzschutzes gemäß § 132 Abs 4 ArbVG zu klären, käme man zu keinen anderen Ergebnissen. Im Falle einer solchen Rechtsgüterabwägung hätte man meines Erachtens wie folgt vorzugehen: Abzuwägen wäre zwischen den rechtlichen Interessen, die der Belegschaft durch eine Anwendung von § 108 ArbVG eingeräumt würden, einerseits und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht andererseits.

§ 108 ArbVG ist primär auf privatrechtlich organisierte Betriebe mit Gewinnorientierung zugeschnitten: § 108 Abs 1 ArbVG spricht von Erzeugung, Auftragsstand, Absatz, Investitionsvorhaben sowie Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit. Der letzte Satz des § 108 Abs 1 ArbVG ist in erster Linie auf Betriebe mit hoher Personalfluktuation zugeschnitten. § 108 Abs 2 ArbVG betrifft Konzerne im Sinne des AktG und des GmbHG. § 108 Abs 3 ArbVG ist ebenfalls primär auf privatrechtlich organisierte, gewinnorientierte Betriebe, insbesondere Handelsbetriebe, Industrie- und Bergbaubetriebe, zugeschnitten; bei Inkrafttreten der Stammfassung des § 108 Abs 3 ArbVG galt noch das HGB (und noch nicht das UGB). § 108 Abs 4 ArbVG betrifft Konzerne nach §§ 244 ff UGB.

Für den gewinnorientierten Teil der Privatwirtschaft scheint § 108 ArbVG insbesondere deshalb von Bedeutung, weil Arbeitsplatzsicherheit von bestimmten Unternehmenskennzahlen stärker abhängig ist als im kirchlichen Non-Profit-Bereich. Im gewinnorientierten Teil der Privatwirtschaft gibt es außerdem häufig Entgeltmodelle gemäß §§ 10 und 14 AngG, die von bestimmten Unternehmenskennzahlen abhängig sind. Wenn Gewinnerzielung ein Jahr für Jahr mehr oder weniger gleichbleibendes gemeinsames Hauptziel sowohl der Unternehmenspolitik als auch der Belegschaft[24]) ist, dann ist die Einbeziehung der Belegschaft gemäß § 108 ArbVG als Bündelung von Kräften sinnvoll. Gewinnerzielung als (gemeinsames) Hauptziel trifft jedoch auf den kirchlichen Non-Profit-Bereich nicht zu; ein solcher Normzweck (§ 108 ArbVG) kann somit keinen Eingriff in die Kirchenautonomie rechtfertigen.

Im Übrigen sieht § 108 ArbVG keine Eingriffsmöglichkeiten der Belegschaft in die Betriebsführung im Sinne von Mitgestaltung vor. Der Nutzen, der für den Betriebsrat durch eine Anwendung von § 108 ArbVG erzielbar wäre, ist somit relativ gering. Die Ausführungen *Schrammels*, wonach ein bloßes Recht der Belegschaft auf Information und Be-

[23]) OGH 5. 9. 2001, 9 ObA 184/01a.

[24]) Weil ein positives Bilanzergebnis zur Absicherung bestehender und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze wesentlich beiträgt.

ratung mit der konfessionellen Zwecksetzung *„verträglich"* sei,[25]) sind insofern zu relativieren, als die in § 108 ArbVG vorgesehenen Beratungen nicht unbeträchtliche zeitliche Kapazitäten binden können,[26]) welche die Betriebsleitung oft wohl besser zur Verfolgung ihrer wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Ziele einsetzen kann; an diesen speziellen Zielen besteht ein besonderes öffentliches Interesse.

Nicht außer Acht zu lassen ist: Je mehr Personen sensible Informationen zugänglich sind, umso größer wird auch das Risiko eines Missbrauchs dieser Informationen, zumal die Reichweite der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht der Belegschaftsvertreter gemäß § 115 Abs 4 ArbVG umstritten ist.

Man kommt also letztlich auch nach Vornahme einer Rechtsgüterabwägung zu dem Ergebnis, dass die Belegschaftsinteressen in Hinblick auf § 108 ArbVG gegenüber dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zurücktreten müssen, weil Letzteres (auch in Hinblick auf die verfassungsrechtliche Grundlage) als höherrangig einzustufen ist.

Auf den Punkt gebracht

Auch in Hinblick auf § 108 ArbVG ist der gesetzliche Tendenzschutz (§ 132 ArbVG) zugunsten von Betrieben, welche unmittelbar wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ein stärkerer, wenn es sich um einen kirchlichen Betrieb handelt. Dies ergibt sich aus einer Auslegung von § 132 Abs 4 ArbVG, die auch den Schutzzweck von § 132 Abs 1 ArbVG berücksichtigt, sowie aus einer Rechtsgüterabwägung in Hinblick auf Art 15 StGG.

[25]) *Schrammel*, Probleme des Tendenzschutzes, 580.

[26]) Insbesondere bei unterschiedlichen Standpunkten von Betriebsrat und Unternehmensleitung, was die Unternehmensziele betrifft, die wohl vielschichtiger und komplexer sind als im Falle gewinnorientierter Unternehmen der Privatwirtschaft; diese Vielschichtigkeit und Komplexität kann zu ausufernden und kontroversiellen Diskussionen führen.

Veranstaltungstipp: Konferenz „Betriebliche Vorsorge 2016"

Im Rahmen der **Konferenz Betriebliche Vorsorge 2016** stehen die für österreichische Unternehmen relevanten Änderungen bei der Bewertung von Sozialkapital sowie die Neuerungen im Bereich der betrieblichen Vorsorge im Mittelpunkt.

Rechtsfragen rund um das Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 sowie die Verordnungen zum Pensionskassengesetz sind ebenso Thema wie die Auswirkungen des Rehabilitationsgeldes und der Lohnkontrolle bei betrieblichen Pensionszusagen oder die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vor- und Nachteile einer Gehaltsumwandlung. Zur Abrundung wird die neueste Judikatur mit konkreten, an den Bedürfnissen der Praxis ausgerichteten Umsetzungsvorschlägen für Arbeitgeber, Betriebsräte und BV-Anbieter präsentiert.

Auf einen Blick

- **Termin:** Donnerstag, 28. 4. 2016, 9:00 bis 17:00 Uhr.
- **Ort:** Seminarhotel Strudlhof, Strudlhofgasse 10, 1090 Wien.
- **Informationen:** http://www.lindeverlag.at (Bereich Lindecampus).