



Uwe Scheibner, Bad Schandau
Lieselotte Schleinig, Dresden

Der genetische Code der Mitgliedschaft in einer Produktivgenossenschaft im Spannungsfeld zwischen Gesellschafts-, Arbeits- und Sozialrecht.

A. Einleitung

Gerhard Schorr schreibt in der Festschrift für Verbandspräsident Erwin Kuhn „Genossenschaften zwischen Innovation und Tradition“, dass der genetische Code der Genossenschaft Erfolgsgarant auch in krisenhaften Zeiten ist und führt dazu u. a. aus:

„Die Geschichte der Genossenschaften zeigt eine beeindruckende Vitalität der Rechtsform. Genossenschaften verfügen offenbar über beachtliche Abwehrkräfte in krisenhaften Zeiten. Der entscheidende Grund hierfür ist der ‚genetische Code‘ der Genossenschaft.

Zu diesem unverkennbaren ökonomischen Fingerabdruck gehören im Kern das Förderprinzip und die genossenschaftliche Eigentumsordnung. Gerade die ordnungspolitische Verdrahtung von Förderauftrag und Nominalprinzip leiten die Genossenschaft und ihre Akteure zu nachhaltigem mitgliederorientiertem Wirtschaften an und verhindern – weitestgehend – destabilisierende Verhaltensweisen. Dazu trägt auch der hohe Stellenwert der Eigenverantwortung der Genossenschaft und der genossenschaftlichen Organisation bei.

Die Genossenschaften leben damit erkennbar eine Unternehmensethik, die wieder zunehmend Zuspruch und Anerkennung in der Gesellschaft findet.“

Diese Aussage betrifft die Genossenschaften im Allgemeinen, im Besonderen und die Pro-

Impressum

Herausgeber: Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften e.V.
Baumeisterstr. 2, 20099 Hamburg
Tel.: 040 – 2 35 19 79 – 0, Fax: - 67, Mail: info@zdk-hamburg.de
Verantwortlich: Dr. Burchard Bösche

Eine Gewähr für den Textinhalt wird nicht übernommen. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung des Herausgebers zulässig.

duktivgenossenschaften als die originär(st)e Form des gemeinsamen genossenschaftlichen Wirtschaftens überhaupt.

Aus diesem Grunde soll nachfolgend die Potenz der Mitgliedschaft in einer Produktivgenossenschaft im Spannungsfeld der Pole zwischen Mitglieds- und Arbeitsverhältnis rechtlich näher beleuchtet werden.

I. Die Genossenschaft im Gesetz

Der Gesetzgeber hat mit dem Genossenschaftsgesetz (GenG) zugleich auch die rechtliche Stellung des Mitglieds einer Genossenschaft so geregelt, dass sie den besonderen Zielen und der Struktur dieser Organisationsform entspricht.

Die besondere Zielsetzung der Genossenschaft – durch die sie sich von allen anderen Organisationsformen unterscheidet – ist es, den Erwerb oder die Wirtschaft der Mitglieder durch gemeinschaftlichen Geschäftsbetrieb, der von den Mitgliedern gemeinschaftlich getragen und geleitet wird, zu fördern (Förderungsprinzip).

Die Eigenart der Produktivgenossenschaften besteht nun darin, dass ihre Mitglieder sowohl Teilhaber als auch Beschäftigte sind, d. h. eine Identität von Mitgliedschaft und Arbeit vorliegt. Die Mitglieder ermöglichen es durch ihre personellen und finanziellen Beiträge, dass der Genossenschaftsbetrieb Leistungen erbringen kann, die sie selbst wiederum zur Förderung ihres Erwerbs im Wege der solidarischen Selbsthilfe in Anspruch nehmen.

II. Das Mitglied und der Förderauftrag

Aus dieser spezifisch genossenschaftlichen Zielsetzung ergeben sich wesentliche Konsequenzen für die Ausgestaltung der Mitgliedschaftsverhältnisse in Produktivgenossenschaften.

Die Erreichung des gemeinsamen Zwecks ist nur möglich, wenn die Mitglieder gleichzeitig gemeinsam Träger des Genossenschaftsbetriebes (in der Produktivgenossenschaft = Beschäftigte) sind, dessen Leistungen sie als Mitunternehmer (also weder als Arbeitgeber noch als Arbeitnehmer) gemeinsam erbringen und zu ihrer eigenen Förderung selbst nutzen (Identitätsprinzip).



Dabei steht insbesondere in der Produktivgenossenschaft die Person des Mitglieds und seine persönliche Bindung an den Geschäftsbetrieb, d. h. die eigene Arbeit in der eigenen Genossenschaft, im Vordergrund.

Die Kapitalbeteiligung ist zwar wichtig, sie tritt jedoch hinter der persönlichen Leistung, der Arbeit, zurück.

In der „Festschrift für Hans-Jürgen Schaffland“ schreibt Beuthien,

„Was Mitgliederförderung ist, hat man traditionell von den Wirtschaftsergebnissen der Genossenschaftsmitglieder zu bestimmen versucht. Zugleich war man bestrebt, den Fördererfolg an objektiven Kriterien zu messen! Dabei wurde zu sehr vernachlässigt, dass Genossenschaften und Genossenschaftsmitglieder miteinander durch ein Förderleistungsverhältnis verbunden sind und dass demgemäß schon alles das Förderung ist, was die Mitglieder bei der Genossenschaft als Förderleistung nachfragen. In diesem Sinne ist Förderung alles, was vonseiten des von der Genossenschaft betriebenen Unternehmens im Rahmen des statutarisch festgelegten Unternehmensgegenstandes geleistet wurde oder im genossenschaftlichen Unternehmen auf Abruf für die Mitglieder bereitgehalten worden ist. Der Fördererfolg ist also an der Mitgliederakzeptanz abzulesen.“

Der Förderauftrag bei Produktivgenossenschaften besteht vor allem „in der bestmöglichen erwerbswirtschaftlichen Verwertung der Arbeitskraft ihrer Mitglieder, also in der gemeinsamen unternehmerischen Vermarktung der eigenen Arbeitskraft (Selbsthilfe zum gemeinschaftlich finanzierten Arbeitsplatz“ (Beuthien, Kommentar zum GenG)

Um eine unmittelbare Verbindung zwischen den Interessen der Mitglieder als Mitunternehmer und der in ihren eigenen (selbstfinanzierten) Unternehmen tätigen Mitglieder vollständig herzustellen, wie es dem Charakter einer Produktivgenossenschaft auch inne ist, bietet das GenG die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit, das Recht und die Pflicht zur Arbeitsleistung der Mitglieder nach genossenschaftsrechtlichen Regelungen zu begründen. Das erfolgt durch Entscheidung der Mitglieder, also

in der Satzung und weiteren Beschlüssen der Generalversammlung.

III. Die Besonderheit der Produktivgenossenschaft

Der wesentlichste Unterschied der Produktivgenossenschaft zu anderen Arten eingetragener Genossenschaften besteht in der Art und Weise der Realisierung des gesetzlich definierten Zwecks. Der Förderzweck wird durch eine arbeitsteilig organisierte Arbeit der Mitglieder zur Herstellung von Gegenständen, zur Erbringung von Leistungen und Diensten sowie zum Verkauf derselben auf gemeinschaftliche Rechnung verwirklicht. Damit wird gleichzeitig die genossenschaftliche Zusammenarbeit organisiert.

Die Begründung rechtlicher Pflichten des Mitglieds zur Arbeit im eigenen Unternehmen durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages wäre dann nicht nur überflüssig, sondern würde auch dem Wesen des Rechtsverhältnisses zwischen Mitglied und Genossenschaft widersprechen.

Daraus ergibt sich auch, dass tätige Mitglieder einer Produktivgenossenschaft grundsätzlich nur natürliche Personen sein können.

In der Literatur wird immer wieder ausgeführt, dass die Mitglieder einer Produktivgenossenschaft gleichzeitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind (sein müssten) und dass die Produktivgenossenschaft durch die zweifache Bindung der Mitglieder als Gesellschafter und als Arbeitnehmer geprägt sei. Es bestünde damit sowohl eine gesellschaftsrechtliche als auch eine arbeitsrechtliche Beziehung, wobei die arbeitsrechtliche Beziehung ihre Grundlage in der Mitgliedschaft habe und Voraussetzung dafür sei, dass die Produktivgenossenschaft Förderleistungen i. S. ihres Unternehmensgegenstandes erbringen kann.

Diese Aussage ist jedoch zu allgemein und damit auch unrichtig!

Die Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen ist auf der Grundlage der unterschiedlichsten Rechtsverhältnisse möglich; auch so in einer Produktivgenossenschaft.

Denkbar sind da z. B. neben Arbeits- auch freie Mitarbeiterverhältnisse.



Diese Rechtsverhältnisse spiegeln aber das Rechtsverhältnis zwischen Mitglied und Produktivgenossenschaft unrichtig wider; sie widersprechen insbesondere dem Charakter des Unternehmenszweckes und sind nicht geeignet, dem Zweck der Produktivgenossenschaft zu dienen.

Das geeignete Rechtsverhältnis zur Erbringung von Arbeits-/ Dienstleistungen im eigenen Unternehmen ist vielmehr gesellschaftsrechtlicher Natur, ein gesellschaftsrechtliches Mitgliedschaftsverhältnis, mit der Besonderheit, dass der Förderzweck in der Schaffung und Erhaltung des Arbeitsplatzes, d. h. eines gemeinsam festgelegten Beschäftigungsfeldes und in der Vergütung für die geleistete Arbeit sowie der Teilhabe am gemeinsam erarbeiteten Gewinn besteht.

Wenn die Literatur es als gerechtfertigt erachtet, dass die Satzung einer Produktivgenossenschaft das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung für die Mitgliedschaft festlegt und folgerichtig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Ausschlussgrund definiert, muss es erst recht alternativ möglich sein, die Verpflichtung zur Arbeitsleistung des Mitgliedes in der Genossenschaft aufgrund einer gesellschaftsrechtlichen Vereinbarung zu ermöglichen, wobei die Beendigung der Mitgliedschaft notwendig auch die Beendigung der Arbeitsverpflichtung nach sich zieht.

B. Historische Betrachtung zum Status der Mitgliedschaft in Produktionsgenossenschaften der Landwirtschaft und des Handwerks in der DDR

In der DDR waren Mitglieder von Produktionsgenossenschaften der Landwirtschaft (LPG) und des Handwerks (PGH) zur Arbeitsleistung in ihrem genossenschaftlichen Unternehmen verpflichtet. Mitglieder einer LPG oder PGH waren nach DDR-Recht keine im Arbeitsrechtsverhältnis beschäftigten Werk tätigen, d. h. sie waren keine Arbeitnehmer.

Diese Rechtslage bestätigte das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 13. Juni 1996, vgl. Az.: 8 AZR 20/94, nochmals ausdrücklich.

Die Mitglieder der LPG / PGH waren also in ihrem genossenschaftlich organisierten Unternehmen nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages,

sondern auf der Grundlage ihrer Mitgliedschaft tätig.

Es wurde bestimmt, dass mit jedem Mitglied eine schriftliche Vereinbarung über dessen konkrete Arbeitsaufgabe, den Arbeitsort, die ihm übertragene Verantwortung und über andere wesentliche Regelungen des Mitgliedschaftsverhältnisses abzuschließen war. Eine arbeitsrechtliche Pflicht zur Arbeitsleistung wurde mit einer solchen schriftlichen Vereinbarung jedoch nicht begründet. Zweck dieser Vereinbarung war es lediglich, die Rechte und Pflichten aus der Mitgliedschaft, insbesondere die Arbeitspflicht des Genossenschaftsmitglieds im Verhältnis zu allen anderen Mitgliedern zu organisieren und damit zu konkretisieren.

Diese Rechtslage hat sich weder für die PGH mit der VO über die Gründung, Tätigkeit und Umwandlung von Produktionsgenossenschaften des Handwerks (PGH-VO) vom

8. März 1990 noch für die LPG mit dem Landwirtschaftsanpassungsgesetz (LwAnpG) vom 29. Juni 1990 und auch nicht mit dem Einigungsvertrag geändert.

Das bedeutet, dass sich auch bei den aus der Umwandlung von LPG und PGH hervorgegangenen eG diesbezüglich grundsätzlich nichts geändert hat, d. h. auch diese Mitglieder der eG aus dem Mitgliedschaftsverhältnis arbeiten, sofern nicht die (neue) Satzung andere Regelungen getroffen hat bzw. explizit neben dem bestehenden Mitgliedschaftsverhältnis noch ein zusätzliches Arbeitsverhältnis begründet und die bisherige (gesellschaftsrechtliche) Arbeits-Vereinbarung durch einen (neuen) Arbeitsvertrag abgelöst wurde.

Erst mit der am 7. Juli 1991 in Kraft getretenen Änderung zum LwAnpG in § 43a wurden (nur für LPG und nicht für PGH) die nach dem LPG-Gesetz bestehenden Genossenschaftsverhältnisse kraft Gesetzes mit ex-nunc-Wirkung in Mitgliedschaftsverhältnisse und daneben bestehende Arbeitsverhältnisse aufgespalten. Hier konnte (danach) explizit nur durch Satzungsautonomie der eG zur „alten Regelung“ zurückgefunden werden, indem das zunächst kraft Gesetzes mit dem 7. Juli 1991 begründete schuldrechtliche Arbeitsver-



hältnis einzelvertraglich aufgehoben und die Pflicht zur Arbeit wieder gesellschaftsrechtlich als Pflicht des Mitglieds in der Satzung begründet wurde.

C. Die Verteilung des Wirtschaftsergebnisses in den Produktivgenossenschaften

Die Verteilungsproblematik hängt eng zusammen mit der Frage, in welcher Form die Mitglieder durch ihre Genossenschaft gefördert werden sollen.

1. Zur Verteilungsfrage

Mitglieder von Produktivgenossenschaften sind Träger und Beschäftigte ihres Unternehmens zugleich; als Träger stellen sie ihrer Genossenschaft den Produktionsfaktor Kapital (Geschäftsguthaben) und als Beschäftigte den Produktionsfaktor Arbeit zur Verfügung. Damit gehört das von der Produktivgenossenschaft betriebene Unternehmen den beschäftigten Mitgliedern; womit ein Konflikt zwischen Arbeit und Kapital nicht besteht, d. h. bei der reinen Produktivgenossenschaft, in welcher alle Mitglieder mitarbeiten und alle Beschäftigten zugleich Mitglieder der eG sind, ist der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital aufgehoben.

Eine Ausbeutung der Arbeit durch das Kapital kann in dieser Rechtsform nicht stattfinden. Es ergibt sich jedoch das Problem, wie die Leistungen dieser beiden Produktionsfaktoren bei der Verteilung des wirtschaftlichen Ergebnisses zu berücksichtigen sind. Dabei ist das Verteilungsproblem zwischen Arbeit und Kapital als solches nichts Genossenschaftsspezifisches; die Besonderheit liegt darin, dass Genossenschaftsmitglieder in einer Person für ihre Arbeit entgolten werden, für ihr eingebrachtes Kapital Zinsen erhalten und darüber hinaus für ihre „genossenschaftliche“ Arbeit am Überschuss der Produktivgenossenschaft beteiligt werden.

Im Folgenden soll dargestellt werden, welche Wege in Produktivgenossenschaften beschritten werden können, um dieses Verteilungsproblem zu lösen.

2. Die Verteilungsverhältnisse

Der Gewinn der eG ist der Überschuss der Erlöse über die tatsächlich entstandenen Aufwendungen; zunächst ohne Abzug der Ar-

beitskosten. Damit kann die Verteilung des genossenschaftlichen Wirtschaftsergebnisses auch grundsätzlich in Anlehnung an das Bruttoeinkommensprinzip vorgenommen werden. Nach diesem Prinzip ist die genossenschaftliche Wertschöpfung (= das „Bruttoeinkommen der eG“) die Ausgangsgröße für die Verteilung.

Aus dieser Wertschöpfung sind Steuern zu entrichten und Zuführungen zu den Rücklagen vorzunehmen.

Als Residualgröße ergibt sich schließlich die Summe, die für die individuelle Verteilung an die Mitglieder zu Verfügung steht. – Bei konsequenter Anwendung des Bruttoeinkommensprinzips erhalten die Mitglieder eine reine Überschussbeteiligung.

Für die Höhe des genossenschaftlichen Überschusses, der an die Mitglieder verteilt werden kann, ist neben dem wirtschaftlichen Erfolg, der sich im Bruttoeinkommen der eG niederschlägt, sowie den Steuerbelastungen vor allem der Umfang der Zuführungen zu den Rücklagen von Bedeutung.

Dabei sind zwei Arten von Rücklagen zu unterscheiden:

- die gesetzliche Rücklage und
- weiteren Ergebnisrücklagen.

3. Die Verteilung des Überschusses auf die einzelnen Mitglieder

Ausgangspunkt für die Überschussverteilung ist grundsätzlich die individuelle Arbeitsleistung des Mitgliedes.

Um zu einer gerechten Einschätzung der Arbeit jedes einzelnen Mitglieds zu kommen, können z. B. alle genossenschaftlichen Arbeitsverrichtungen entsprechend der erforderlichen Qualifikation und der entsprechenden Verantwortung in einem einheitlichen Bewertungsrahmen, der vom Vorstand erarbeitet und der Generalversammlung (GV) beschlossen wird, festgelegt werden.

Das bedeutet aber auch, dass bei konsequenter Anwendung des Bruttoeinkommensprinzips die Mitglieder den monetären Gegenwert für ihre Arbeitsleistung daher erst nach Ab-



schluss des jeweiligen Wirtschaftsjahres erhalten könnten.

Für die meisten Mitglieder wäre aber ein solcher diskontinuierlicher Verteilungsmodus angesichts unzureichender eigener Rücklagen finanziell nicht tragbar und würde auch dem genossenschaftlichen Prinzip der Förderung des Erwerbs nicht gerecht. Es ist daher empfehlenswert, „Vorschüsse“ in Höhe von ca. 70 Prozent auf die voraussichtlich zu erwartenden Anteile am Gesamtergebnis auszuzahlen und die endgültige Höhe des individuellen Anteils am genossenschaftlichen Überschuss erst am Jahresende festzulegen.

Letztlich aber muss jede Produktivgenossenschaft ihre eigenen Regelungen finden, die sich aus ihrer Größe, Mitgliederstruktur, wirtschaftlichen Lage und vielen anderen Einflussfaktoren ergeben.

Darüber hinaus kann man einen Beteiligungsfonds nach

§ 73 Abs. 3 GenG einrichten, der zugleich eine wichtige Komponente der genossenschaftlichen Altersversorgung sein kann.

Auch Rückvergütung, ein rein genossenschaftsspezifisches Element und Ausfluss des gesetzlichen Förderauftrages, die insbesondere in Art 66 der EG (VO) Nr. 1435/2003 über die SCE für Produktivgenossenschaften explizit geregelt (zugelassen) ist, kann zusätzlich zur Anwendung kommen; zumal die zur Arbeitsleistung verpflichteten Mitglieder in der Produktivgenossenschaft als „Nicht-Arbeitnehmer“ ein unternehmerisches Risiko tragen.

Das Fünfte Vermögensbildungsgesetz und auch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz sind nur dann einschlägig, wenn die Beschäftigten in der eG zugleich auch Arbeitnehmer i.S. dieser Gesetze sind; vgl. dazu die Ausführungen in Punkt 4.

4. Beschäftigung der Genossenschaftsmitglieder auf körperschaftlicher oder vertraglicher Grundlage?

Die (Tat-)Frage nach dem konkreten Sachverhalt, d. h. auf welcher Grundlage die Mitglieder in ihrer und für ihre (Produktiv-)Genossenschaft, somit auch für sich selbst

tätig werden (Arbeitsleistungen erbringen), bildet den Untersatz für die nachfolgende differenzierte Betrachtung, die zum Auffinden der einschlägigen Rechtsgrundlagen und ihrer Auslegung erforderlich ist.

Dogmatisch sind dabei zwei Problemkreise strikt auseinander zu halten:

Zunächst ist zu untersuchen, ob die Mitglieder ihre Arbeitsleistung

- a) ausschließlich auf körperschaftlicher Grundlage oder
- b) aufgrund eines parallel zur Mitgliedschaft bestehenden, separaten Vertragsverhältnisses erbringen.

Nur wenn letztgenannter Umstand zu bejahen ist, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Vertragsbeziehung darüber hinaus als "Arbeitsverhältnis" im arbeitsrechtlichen Sinne zu qualifizieren ist.

Nach den Erkenntnissen der Judikatur und Doktrin zur vergleichbaren Problematik der Arbeitsleistung von Gesellschaftern oder Vereinsmitgliedern ist hierfür vor allem auf die Rechtsgrundlage der Arbeitspflicht abzustellen. Folgt diese aus den gesellschaftsvertraglichen (genossenschaftlichen) Regularien, so scheidet die Annahme eines parallelen, unabhängig von der Mitgliedschaft bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnisses aus. Dies muss an sich auch gelten, wenn die Pflicht zur Arbeitsleistung – wie bei den Mitgliedern in reinen Produktivgenossenschaften – in der Satzung begründet wird.

Diese Grundsätze dürfen indessen nicht unreflektiert auf das "Arbeitsverhältnis" der Mitglieder übertragen werden, wenn lediglich die Satzung der eG die „allgemeine Pflicht“ zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit begründet und das Recht auf Arbeit gesellschaftsrechtlich lediglich als Fördergeschäftsbeziehung in der Satzung formuliert wird.

4.1. Die Einheit von Beschäftigten- und Gesellschafterstellung

Das deutsche Recht kennt keine einheitliche Definition des Arbeitnehmerbegriffes. So bestehen teilweise erhebliche Unterschiede des Arbeitnehmerbegriffes im arbeitsrechtlichen



Sinn (vergleiche vor allem § 5 Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG und § 14, § 23 Kündigungsschutzgesetz – KSchG, im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn (§ 5 BetrVG) und im sozialrechtlichen Sinn (§ 7 Sozialgesetzbuch IV).

Ganz einfach könnte man sagen, wer als Mitglied einer Genossenschaft auf Grund dieser (freiwilligen) Mitgliedschaft nach der Satzung der Genossenschaft verpflichtet ist, seine Arbeitskraft als Mitglied im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb der Genossenschaft zu Verfügung zu stellen und als Ausfluss dessen eine Mitgliederförderung erzielt wird, steht grundsätzlich in keinem Arbeitsverhältnis zur Genossenschaft, d. h. das in der eG beschäftigte Mitglied ist kein Arbeitnehmer.

Weil aber diese Aussage allein einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalten könnte, soll dies nachfolgend noch näher determiniert werden.

Die Arbeitnehmerstellung wird herkömmlicherweise von der Stellung als Selbstständiger unterschieden.

Aber die Rechtsmaterie Arbeitsrecht muss nicht nur zum Dienstvertragsrecht (und anderen Vertragstypen des Schuldrechts) abgegrenzt werden, sondern ebenso zum Gesellschaftsrecht und zum Sozialversicherungsrecht. Der Arbeitnehmerbegriff stellt nach der herrschenden Meinung auf die persönliche Abhängigkeit und damit auf die Rechtsbeziehung zwischen Auftraggeber und Beschäftigten ab und damit nicht auf die wirtschaftliche Abhängigkeit und / oder das unternehmerische Handeln. Nur wenn man danach fragt, ob der Beschäftigte unternehmerischen Entscheidungsspielraum hat und das Ergebnis (Risiko und Chancen) dem Beschäftigten zugerechnet wird, kommt das Merkmal „unternehmerische Tätigkeit“ in Betracht.

4.2. Genossenschaftsmitglied und/oder Arbeitnehmer?

Auch in dem Fall, in dem ein Beschäftigter seine Tätigkeit als Genossenschaftsmitglied ausübt und deshalb insoweit dem Genossenschaftsrecht als auch dem Arbeitsrecht unterliegen kann, besteht eine Rechtsgebietenkonkurrenz.

Es gibt jedoch keine ausdrücklichen Kollisionsnormen und da Arbeits- und Genossenschaftsrecht materielles Recht auf gleicher Stufe sind, kann sich aus dem Verhältnis zueinander kein Vorrang ergeben. Durch das Arbeitsrecht wird nur das „Wie“ der Mitarbeit geregelt, nicht aber das „Ob“.

Ebenso wenig gibt es keinen absoluten Vorrang des Arbeitsrechts. Weil sich also das Konkurrenzverhältnis nicht auflösen lässt, sollte jeweils die Rechtsordnung gelten, deren Normen die auftretenden Konflikte besser und sachgerechter lösen kann.

Es ist allgemein anerkannt, dass in der Satzung einer Genossenschaft und insbesondere einer Produktivgenossenschaft auch Dienstleistungen des Mitglieds als genossenschaftliche Pflichten des Mitglieds gegenüber seiner Genossenschaft normiert werden können.

Die Tätigkeit des Mitglieds einer eingetragenen Genossenschaft kann somit grundsätzlich auch (nur) auf genossenschaftsrechtlicher Basis erfolgen.

Natürlich kann auch neben der Mitgliedschaft ein arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis vereinbart werden. Wenn jedoch, wie in der „reinen Produktivgenossenschaft“ die Arbeitsverpflichtung allein auf Grund der Satzung erbracht werden muss, ist kein Raum für ein Arbeitsverhältnis.

Mit seinem (freiwilligen) Beitritt zu einer solchen Produktivgenossenschaft, entscheidet sich der Beschäftigte für das gesellschaftliche System, Gerechtigkeit mittels Privatautonomie herzustellen, d. h. mit der freien Wahl der Rechtsform der Produktivgenossenschaft entzieht man sich den ansonsten zwingenden Vorschriften des Arbeitsrechts.

Es kommt also wie oben genannt nicht allein auf das äußere Erscheinungsbild des beschäftigten Mitglieds an, ob Arbeits- oder Genossenschaftsrecht zur Anwendung kommt, sondern in erste Linie auf die satzungsmäßige Ausgestaltung. Diese Ausgestaltung kann sogar soweit gehen, dass diesbezüglich die Satzung der eG nahezu alle Aspekte des Arbeitnehmerschutzes enthält und dennoch das Arbeitsrecht nicht einschlägig ist, d. h. die



beschäftigten Mitglieder keine Arbeitnehmer sind.

Keinesfalls aber darf die Begründung genossenschaftlicher Arbeitspflichten zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen, d. h. es muss genossenschaftsintern zumindest einen dem Arbeitsrechts adäquaten genossenschaftsrechtlichen Schutz der in der eG (nur) aus dem Mitgliedschaftsverhältnis beschäftigten Mitglieder geben.

Dazu gehören neben dem sachlichen Grund, der sich bei einer Produktivgenossenschaft aus sich selbst ergibt u. a.

- Erhalt einer Einnahmequelle,
- Ausschluss aus der eG nur durch Beschluss der Generalversammlung,
- Mitbestimmung durch Einfluss auf die strategischen Geschicke der eG in der Generalversammlung,
- die Partizipation an den unternehmerischen Chancen, d.h. die Beteiligung des Mitglieds am Gewinn der (seiner) eG und damit natürlich auch Mittragung des unternehmerischen Risikos (Verlust der Geschäftsanteile und evtl. Nachschusspflicht).

Jedoch bestehen hier keine vom Gesetzgeber vorgegebenen Normen, die die Rechte und Pflichten der Genossenschaftsmitglieder regeln. Dies kann und muss daher insbesondere in der Satzung, mittels Beschlüssen der Organe der Genossenschaft und individuellen Vereinbarungen ausgestaltet werden.

Probleme treten jedoch dann auf, wenn eine derartige Ausgestaltung im praktischen Erscheinungsbild identisch mit dem eines Arbeitsverhältnisses ist.

Es kann eine Umgehung des Arbeitsrechts vorliegen, wenn die Genossenschaft ihren Mitgliedern, die in erheblichem Umfang zur Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind, keine angemessene Vergütung zahlt.

Für die Geltung des Arbeitsrechts spricht auch die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers, die solange nicht aufgehoben ist, wie dieser seine Arbeitsbedingungen nicht selbst

bestimmen kann (LAG Hamm, Entscheidung vom 19. März 1985 – 7 Sa 2015/84).

Jedoch spricht die wirtschaftliche Zwecksetzung im Unternehmensgegenstand der Satzung und des Förderauftrags in einer Produktivgenossenschaft wohl grundsätzlich dafür, dass durch die Mitarbeit eines Mitglieds in seiner Genossenschaft keine „arbeitsrechtlichen“ Pflichten begründet werden und damit auch kein Arbeitsverhältnis besteht; womit nicht Arbeitsrecht, sondern Genossenschaftsrecht einschlägig ist.

In der reinen Produktivgenossenschaft, wo die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit als Mitglieder der eG in der Satzung die Arbeit als genossenschaftsrechtliche Pflicht eines jeden Mitglieds der eG normieren, wird sowohl das kollektive als auch das individuelle Arbeitsrecht unanwendbar.

Damit ist die Mitgliedschaft das grundlegende Rechtsverhältnis der Mitglieder.

Sie erfasst auch die genossenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse der in der Produktivgenossenschaft arbeitenden Mitglieder einschließlich der Gesamt-Sozialversicherungsverhältnisse.

Entsprechend dem Charakter der Produktivgenossenschaften ist die genossenschaftliche Arbeit wesentlicher Bestandteil der Mitgliedschaft in der eG und weist in seiner rechtlichen Ausgestaltung als Mitgliedschaftsverhältnis spezifische Merkmale gegenüber dem Arbeitsverhältnis auf.

Gerade in der Erfüllung der Arbeitsaufgaben gegenüber der Genossenschaft besteht der vordergründige Inhalt der Mitgliedschaft, die in der Satzung und weiteren Beschlüssen der Generalversammlung letztlich ihre Ausgestaltung erfährt. Insofern ist die Arbeit mit der Mitgliedschaft in einer Produktivgenossenschaft grundsätzlich untrennbar miteinander verbunden.

Die gesetzlichen Ausnahmen wie z. B. Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess infolge hohen Alters oder Arbeitsunfähigkeit oder die Ableistung des Wehrdienstes sind daher ausdrücklich in der Satzung zu fixieren.



Damit kann dazu zusammenfassend festgestellt werden:

Die eingetragene Genossenschaft kann ihre Mitglieder gesellschaftsrechtlich in der Satzung der eG zur Erbringung von Diensten verpflichten (§ 16 Abs. 3 Satz 1 GenG); wonach alle Mitglieder der eG verpflichtet sind, der Genossenschaft ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

Sie dürfen daher bei einer solchen Satzungsregelung außerhalb der eG nicht hauptberuflich tätig sein.

Eine solche Satzungsregelung ist für das mitgliedschaftliche Beschäftigungsverhältnis und dessen weitere Ausgestaltung in einer sogenannten „Arbeits-Vereinbarung“ (vgl. Pkt. 4.1.2.) jedoch zwingend.

Verzichtet die Genossenschaft jedoch auf eine solche Satzungsregelung, kann es sich dennoch um eine Produktivgenossenschaft handeln. In einem solchen Fall bestände dann neben dem gesellschaftsrechtlichen Mitgliedschaftsverhältnis noch ein Schuldrechtsverhältnis in Form eines Arbeitsverhältnisses. In einem solchen Fall kann dann mit den Mitgliedern auch ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

4.3. Die Arbeits-Vereinbarung mit den Mitgliedern – ein Vertrag sui generis

Aus den Erkenntnissen zu den Produktivgenossenschaften des Genossenschaftsgesetzes lassen sich nur wenige Anhaltspunkte für diese Problematik ableiten. Es bleibt der Autonomie der Genossenschaften vorbehalten, die Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder in der durch die Satzung gezogenen zwingenden Grenzen auszugestalten; insbesondere da die Beschäftigten in den arbeitsteiligen Ablauf der eG eingebunden sind und damit entsprechenden Weisungsrechten unterliegen. Aber auch dies zwingt jedoch nicht dazu, das Vertragsverhältnis der Mitglieder dem Arbeitsrecht zu unterwerfen, sondern rechtfertigt allenfalls die analoge Anwendung einzelner arbeitsrechtlicher Vorschriften.

Die unter dem Postulat eines "arbeitsrechtlichen Rechtsformzwanges" im Schrifttum zum Teil geforderte generelle Anwendung des Arbeitsrechts auf die persönlich abhängige Ar-

beitsleistung der Gesellschafts- und Vereinsmitglieder besitzt für die Beschäftigungsverhältnisse der Mitglieder einer reinen Produktivgenossenschaft grundsätzlich keine Gültigkeit.

Stattdessen sind für das Beschäftigungsverhältnis der Genossenschaftsmitglieder die hierauf bezogenen Bestimmungen in der Satzung und den Beschlüssen der Organe; insbesondere der Generalversammlung anzuwenden.

Ergänzend zu den genossenschaftsrechtlichen Regelungen sind die §§ 611 ff. BGB entsprechend anzuwenden, soweit diese nicht einen spezifischen arbeitsrechtlichen Inhalt aufweisen.

Lediglich ausnahmsweise können die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzrechts (z. B. Arbeitszeit, Beschäftigungsverbote), die die vertraglichen Loyalitätspflichten prägen und hierüber die Arbeitsleistung der Mitglieder konkretisieren bzw. beschränken, übernommen werden.

Zur Vermeidung von Abgrenzungsfragen, die sich häufig einer generalisierenden Antwort entziehen, ist jedoch eine präzise Regelung für die rechtliche Grundlage der Arbeitsleistung der Mitglieder notwendig. Dazu ist in der Satzung ausdrücklich festzulegen, ob die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits aus der Mitgliedschaft oder aus einem zusätzlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag folgt. Wird hierbei der konzeptionelle Weg eines separaten Arbeitsvertrags gewählt, so sind zugleich die Konsequenzen für die Mitgliedschaft in der eG bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses festzulegen, da ohne entsprechende Satzungsregelung das Mitgliedschaftsverhältnis bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestehen würde.

Wird jedoch in der Satzung die Arbeit als Pflicht der Mitglieder festgeschrieben, so kann diese Pflicht der Mitglieder als Vertrag sui generis in Form einer Arbeits-Vereinbarung weiter ausgestaltet werden.

Diese satzungsergänzenden Arbeitsvereinbarungen sind dann für die in der Genossenschaft tätigen Mitglieder und für die hauptamtlichen Vorstandsmitglieder abzuschließen.



Diese Arbeits-Vereinbarungen resultieren aus dem genossenschaftsrechtlichen Mitgliedschaftsverhältnis und sind folglich keine Arbeitsverträge oder Dienstverträge i.S.v. §§ 611 ff. BGB mit der Rechtsfolge, dass die Anwendung von individualrechtlichem und kollektivrechtlichem Arbeitsrecht einschl. tarifrechtlicher Regelungen und auch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht kraft Gesetzes auf diese Vereinbarungen anzuwenden sind.

Diese satzungsergänzenden Arbeits-Vereinbarungen dienen (lediglich) der Konkretisierung der aus dem Mitgliedschaftsverhältnis resultierenden Pflichten und Rechte der tätigen Mitglieder der Produktivgenossenschaft.

Rechtsgrundlagen für diese gesellschaftsrechtlichen Vereinbarungen sind das Genossenschaftsverhältnis und damit das Genossenschaftsrecht (GenG), die jeweilige Satzung sowie die Beschlüsse der genossenschaftlichen Organe.

Unter Zugrundelegung der in der Satzung verankerten Pflicht zur Arbeitsleistung der Mitglieder kann diese satzungsgemäße „Beschäftigungspflicht“ in einer Arbeits-Vereinbarung weiter konkretisiert und ausgestaltet werden. Damit handelt es sich bei einer solchen Arbeits-Vereinbarung um keinen Arbeitsvertrag, sondern lediglich um eine Konkretisierung der wesentlichen Regelungen des Mitgliedschaftsverhältnisses.

Auf ein solches mitgliedschaftliches Beschäftigungsverhältnis sind nachfolgende Arbeitnehmerschutzrechte nicht (zwingend) anwendbar:

- Kündigungsschutzgesetz,
- Nachweisgesetz,
- Arbeitszeitgesetz,
- Bundesurlaubsgesetz,
- Entgeltfortzahlungsgesetz,
- Betriebsrentengesetz,
- Betriebsverfassungsgesetz,
- Sprecherausschussgesetz,
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse,

- Schwerbehindertengesetz,
- Altersteilzeitgesetz,
- Beschäftigtenschutzgesetz,
- Arbeitsplatzschutzgesetz,
- Bundeserziehungsgeldgesetz bzgl. der Regelungen zum Erziehungsurlaub und
- Tarifvertragsgesetz, einschließlich Allgemeinverbindlicher Tarifverträge,
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz,
- Mindestarbeitsbedingungsgesetz.
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) scheidet trotz wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit aus, wenn das Mitglied seine Arbeitsleistungen ausschließlich aufgrund seiner Mitgliedschaft in der Genossenschaft erbringt.

Genossenschaft gründen?

www.genossenschaftsgruendung.de
Telefon 040 - 23 51 97 90

Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften e.V.