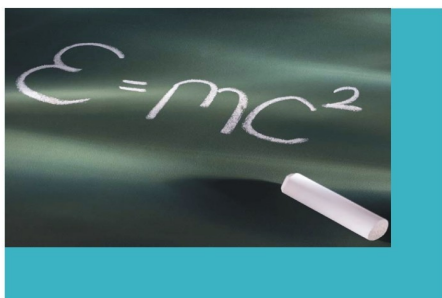


Information



Die Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betrieb

Zugang zum Betrieb

Das Betriebsverfassungsgesetz ist die grundlegende Basis für die legitime Arbeit der Gewerkschaften innerhalb eines Betriebs. Es grenzt die Aufgabenverteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat grundsätzlich voneinander ab. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht Gewerkschaften bzw. ihren Vertreter den Zugang zu den Betrieben und damit zu den dort beschäftigten Arbeitnehmern, soweit die vom Betriebsverfassungsgesetz für Gewerkschaften vorgesehenen Aufgaben wahrgenommen werden.

Die vorrangige Aufgabe der Gewerkschaften liegt in dem Überwachungsrecht hinsichtlich tarifvertraglicher Regelungen und der Unterstützung des Betriebsrats bzw. seiner Ausschüsse bei deren gesetzlicher Aufgabenerfüllung.

Die einzige gesetzliche Regelung des Zugangsrechts für Gewerkschaften ist in § 2 Abs. 2 BetrVG enthalten. Danach ist einem Beauftragten einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft nach Unterrichtung des Arbeitgebers nur zur Wahrnehmung der im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb zu gewähren. Es handelt sich insofern um ein rein zweckgebundenes Zutrittsrecht, welches an die Aufgabenerfüllung der Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz geknüpft ist. Unter Berücksichtigung des Schutzgedankens von Art. 9 Abs. 3 GG, der jegliche koalitionsgemäße Betätigung der Gewerkschaften im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen schützt, zählt zu der legitimen Aufgabenwahrnehmung inzwischen auch die eigene Präsentation mit dem Ziel der Erhöhung des Bekanntheitsgrads und/oder der Mitgliedergewinnung. Die Beschränkung des Grundrechtsschutzes auf den Kernbereich koalitionsgemäßer Betätigung, der für ihren Bestand unerlässlich ist, wurde vom BVerfG bereits im Jahr 1995 ausdrücklich aufgegeben. Entscheidend ist daher im Einzelfall für die Frage des Zutrittsrechts immer die Überlegung ob für ein bestimmtes Vorgehen von Gewerkschaften überhaupt Grundrechtsschutz besteht und entgegenstehende Grundrechtspositionen anderer Beteiligter, üblicherweise die des betroffenen Arbeitgebers, bestehen. Es ist also im Einzelfall nach Abwägung der beiderseitigen Interessen zu entscheiden, mit welchem Ziel die Gewerkschaft bzw. einer ihrer Beauftragten den Betrieb betreten will und inwieweit hierdurch die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers beeinträchtigt wird.

Die Gewerkschaften bestimmen in Ausübung ihres Zugangsrechts selbst, welche Person das Zutrittsrecht aus § 2 Abs. 2 BetrVG wahrnehmen soll. Dies können sowohl Gewerkschaftsangestellte (z. B. Gewerkschaftssekretäre) aber auch ein anderer in einem anderen Betrieb oder Unternehmen beschäftigter Arbeitnehmer sein. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf der entsandte Gewerkschaftsbeauftragte nicht. Der Arbeitgeber muss lediglich rechtzeitig von dem bevorstehenden Besuch unterrichtet werden. Auch der Zeitraum der angemessenen Unterrichtung des Arbeitgebers richtet sich nach den Modalitäten des Einzelfalls, sofern keine besondere Eilbedürftigkeit oder Dringlichkeit vorliegt, kann ein Vorlaufzeitraum von 24 Stunden als üblich angesehen werden.

Selbstverständlich hat die Benachrichtigung regelmäßig die Person zu bezeichnen, die von der jeweiligen Gewerkschaft in den Betrieb entsandt wird, naturgemäß sind auch Zeit und Örtlichkeit des Besuchs anzugeben. Dies werden regelmäßig die Räumlichkeiten des Betriebsrats bzw. die

Arbeitsräume einzelner Betriebsratsmitglieder sein, wenn die Gewerkschaft zu Betriebsratssitzungen oder zur sonstigen Unterstützung des Betriebsrats im Betrieb herangezogen wird. Aber auch der Besuch einzelner Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und die in Augenscheinnahme der Arbeitsbedingungen sind im Rahmen des § 80 Abs. 1 BetrVG zulässig in Unterstützung des Betriebsrates bei seinen Aufgaben.

Nimmt ein Gewerkschaftsbeauftragter auf Einladung des Betriebsrats an einer Betriebsratssitzung im Betrieb teil, so ist der Arbeitgeber über die ausgesprochene Einladung zur Sitzung zu informieren. Zu welchem Tagesordnungspunkt der Beauftragte vom Betriebsrat hinzugezogen wird, muss dem Arbeitgeber jedoch nicht mitgeteilt werden (§ 31 BetrVG). Wird eine Gewerkschaft auf Aufforderung des Betriebsrats zu dessen Unterstützung tätig, ist dem Arbeitgeber vom Betriebsrat stichwortartig die Angelegenheit zu beschreiben, in der Betriebsrat die Hilfe der Gewerkschaft in Anspruch nimmt. Der Arbeitgeber soll damit in die Lage versetzt werden, nachzuvollziehen, ob der Betriebsrat eine ihm nach dem BetrVG zugewiesene Aufgabe wahrnimmt. Die gleiche Auskunftspflicht trifft eine Gewerkschaft, wenn ihr Beauftragter zur Wahrnehmung eigener, der Gewerkschaft durch das BetrVG verliehenen Rechte (Vorbereitung der Betriebsratswahl, Besuch einer Betriebsversammlung) den Betrieb betritt.

Die Gewerkschaften können ihre Zutrittsrechte gerichtlich im Beschlussverfahren durchsetzen. In besonders eiligen Fällen (Zutritt zu einer bevorstehenden Betriebsversammlung) kommt auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht.

Dies ist möglich, da der Arbeitgeber den Zutritt eines Gewerkschaftsbeauftragten im Rahmen des § 2 Abs. 2 BetrVG grundsätzlich dulden muss. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Voraussetzungen für das Zutrittsrecht nicht vorliegen. Das Zutrittsrecht ist aber eingeschränkt, wenn aufgrund von gesetzlichen oder Sicherheitsvorschriften der Berufsgenossenschaften bestimmte Arbeitsbereiche nicht betreten werden können.

Der Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit einen Gewerkschaftsbeauftragten zurückzuweisen, wenn dieser sich grob pflichtwidrig verhält, z.B. den Betriebsfrieden stört oder seine Befugnisse überschreitet. Das Zutrittsrecht der Gewerkschaft entfällt in diesem Fall aber nicht, sie kann in diesen Fällen jederzeit einen anderen Beauftragten entsenden.

Betriebsratswahl

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt den Gewerkschaften bei der Betriebsratswahl umfassende Unterstützungs- und Kontrollfunktionen:

- Initiativrecht zur Betriebsratswahl bei betriebsratslosem Betrieb (Einladung zur Betriebsversammlung, gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands)
- Abgabe von Wahlvorschlägen
- Entsendungsrecht eines Vertreters in den Wahlvorstand
- Antrag auf gerichtliche Ersatzbestellung bei untätigem Wahlvorstand
- Feststellung der Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben

Anfechtung der Betriebsratswahl

Der Gesetzgeber räumt in § 17 Abs. 3 BetrVG einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Recht ein, zu einer Betriebsversammlung einzuladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands zu machen, **wenn in einem Betrieb noch kein Betriebsrat** gebildet ist. Sofern diese Betriebsversammlung nicht stattfindet oder innerhalb einer stattgefundenen Versammlung kein Wahlvorstand gewählt wird, ist die einladende Gewerkschaft berechtigt, die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht zu beantragen (§ 17 Abs. 4 BetrVG). Dies gilt nach § 16 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch, wenn der Betriebsrat nicht rechtzeitig zum Ende der Amtsperiode einen Wahlvorstand bestellt.

Ist ein Wahlvorstand gewählt oder eingesetzt, so kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten gemäß § 16 Abs. 1 BetrVG als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht bereits ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.

Bei der Durchführung von Betriebsratswahlen sind die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nach § 14 Abs. 3 BetrVG berechtigt Wahlvorschläge zu machen. Desweiteren obliegt den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die Abberufung des Wahlvorstands zu beantragen, wenn dieser seiner Verpflichtung die Betriebsratswahl unverzüglich durchzuführen nicht nachkommt (§ 18 Abs. 1 BetrVG). Gleiches gilt für die arbeitsgerichtliche Klärung der Frage, ob eine Filiale eines Betriebs als Betriebsteil im Sinne des BetrVG anzusehen ist (§ 18 Abs. 2 BetrVG).

Schließlich kann eine durchgeführte Betriebsratswahl nach § 19 Abs. 1 BetrVG von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses angefochten werden. In diesem Fall ist die Gewerkschaft als Antragsteller in einem Beschlussverfahren Beteiligte (§ 83 ArbGG). Hat einer der anderen in § 19 Abs. 2 BetrVG genannten Anfechtungsberechtigten (mindestens drei Wahlberechtigte, der Arbeitgeber) die Wahl angefochten, so sind die Gewerkschaften regelmäßig keine Beteiligte im Verfahren, es sei denn sie haben die Wahl ebenfalls angefochten.

Unterstützung des Betriebsrats, bzw. der BR Ausschüsse

Eine wesentliche Aufgabe der Gewerkschaften ist die Unterstützung der Betriebsratstätigkeit, wobei aber keine Verpflichtung des Betriebsrats besteht, die Unterstützung eines Gewerkschaftsbeauftragten in Anspruch zu nehmen. Ob der Betriebsrat sich der Hilfe eines Beauftragten einer Gewerkschaft bedient, steht in seinem Ermessen.

Betriebsratssitzungen

Betriebsratssitzungen sind zwar nicht öffentlich, aber nach § 31 BetrVG kann ein Beauftragter **einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats** an den Sitzungen beratend (also ohne Stimmrecht) teilnehmen. Der Betriebsrat ist auch berechtigt, in einer Geschäftsordnung verbindlich zu regeln, dass den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften ein generelles Teilnahmerecht an den Betriebsratssitzungen zusteht.

Wie beim Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG ist die Auswahl der Person des Beauftragten der Gewerkschaft überlassen. Nach § 31 2. Halbsatz BetrVG ist der Gewerkschaft bei Teilnahme eines ihrer Beauftragten der Zeitpunkt der Betriebsratssitzung und die Tagesordnung so rechtzeitig mitzuteilen, dass diese sich auf den Tagesordnungspunkt, zu dem sie geladen wird, ordnungsgemäß vorbereiten kann.

Hat ein Gewerkschaftsbeauftragter an einer Betriebsratssitzung teilgenommen, so erhält er den entsprechenden Teil des Sitzungsprotokolls abschriftlich ausgehändigt (§ 34 Abs. 2 BetrVG).

Selbstverständlich unterliegt der Gewerkschaftsbeauftragte nach § 79 Abs. 2 BetrVG der Verschwiegenheitspflicht über Betriebsgeheimnisse, wenn er auf Einladung des Betriebsrats oder seiner Ausschüsse an einer Sitzung beratend teilgenommen hat.

§ 31 BetrVG gilt auch für Sitzungen der Betriebsratsausschüsse, insbesondere für den Wirtschaftsausschuss. Antragsberechtigt sind folglich ein Viertel der Ausschussmitglieder oder ein Viertel der Betriebsratsmitglieder. **Nicht notwendig ist jedoch, dass die Gewerkschaft auch im Ausschuss vertreten ist, die Mitgliedschaft eines der Betriebsratsmitglieder ist ausreichend.** Das Teilnahmerecht des Gewerkschaftsbeauftragten dehnt sich auch auf Sitzungen des Gesamtbetriebs- bzw. Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 51 Abs. 1, 59 Abs. 1, 65 Abs. 1, 73 Abs. 2 BetrVG) aus. Nach § 34 Abs. 2 BetrVG ist dem Gewerkschaftsbeauftragten ist eine Abschrift des Sitzungsprotokolls des Gremiums auszuhändigen.

Auf Wunsch des Betriebsrats kann ein Gewerkschaftsbeauftragter auch bei der Abhaltung einer Sprechstunde gemäß § 39 BetrVG teilnehmen.

Schließlich wirkt die im Betrieb vertretene Gewerkschaft vermittelnd mit, wenn einer der in § 35 Abs. 1 BetrVG genannten Berechtigten die Aussetzung eines Betriebsratsbeschlusses beantragt hat. Dabei können vom **Betriebsrat gefasste Beschlüsse von der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft jedoch nicht gerichtlich angefochten werden.**

Betriebsversammlung

Nach § 43 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, einmal im Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und während der Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Durchführung der Betriebsversammlungen ist vom Gesetzgeber zwingend vorgeschrieben worden und gerade nicht in das Belieben des Betriebsrats gestellt. Kommt der Betriebsrat dieser Verpflichtung nicht nach, so verstößt er gegen seine gesetzlichen Pflichten aus § 23 Abs. 1 BetrVG.

Um die Durchführung der Betriebsversammlungen sicher zu stellen, kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft nach § 43 Abs. 4 BetrVG beim Betriebsrat die Einberufung einer Betriebsversammlung beantragen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlung stattgefunden hat. **Wird ein derartiger Antrag gestellt, so hat der Betriebsrat binnen 2 Wochen nach Antragseingang eine Betriebsversammlung einberufen.** Ein entsprechender Antrag kann formlos an den Betriebsrat gerichtet werden.

Nach § 46 Abs. 1 BetrVG sind Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt, an Betriebs- bzw. Abteilungsversammlungen beratend teilzunehmen. **Das Teilnahmerecht besteht unabhängig von der Einladung durch den Betriebsrat oder einer Erlaubnis des Arbeitgebers.** Für Abteilungsversammlungen besteht ein Teilnahmerecht auch dann, wenn die Gewerkschaft nicht der Abteilung, wohl aber im Betrieb vertreten ist.

Der Gewerkschaftsvertreter hat Rederecht auf der Betriebsversammlung. Im Rahmen dieser Stellungnahme kann er auch auf überbetriebliche Fragen (Tarifforderungen der Gewerkschaft, Abschluss eines Tarifvertrages) eingehen, soweit sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem von ihm besuchten Betrieb stehen.

§ 46 Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften über alle Betriebs- und Abteilungsversammlungen unterrichten. Dies gilt für die regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen und auch für außerordentliche. Die Einladung muss Zeit, Ort und die Tagesordnung enthalten und außerdem so rechtzeitig versendet werden, dass der Gewerkschaftsvertreter genügend Zeit für eine sachliche Vorbereitung hat.

Auch wenn der Betriebsrat eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft nicht von einer Betriebsversammlung unterrichtet, hat ein Gewerkschaftsbeauftragter das Recht an der Versammlung teilzunehmen, wenn er von der Versammlung Kenntnis hat und daran teilnehmen möchte.

Überwachungsrechte

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft **kein** allgemeines Eingriff- und Überwachungsrecht ein, vor allem fehlt die Möglichkeit, Rechte des Betriebsrats im eigenen Namen gerichtlich und außergerichtlich geltend zu machen (Prozessstandschaft).

Auch besteht keine Möglichkeit, die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und individualrechtlichen Vereinbarungen in eigenem Namen einzuklagen. Die Gewerkschaft kann nur dann eingreifen, wenn entweder Arbeitgeber oder Betriebsrat die sich aus der Betriebsverfassung ergebenden Pflichten grob verletzen (§ 23 BetrVG). Es besteht darüber hinaus die Möglichkeiten gegen Betriebsvereinbarungen vorzugehen, die den Vorrang des Tarifvertrags (§ 77 Abs. 3 BetrVG) umgehen oder aushebeln.

Einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft räumt das BetrVG Überwachungsrechte gegenüber Betriebsrat und Arbeitgeber ein. Es besteht aber keine Verpflichtung seitens einer Gewerkschaft, gegen die ihr bekannten Missstände im Betrieb vorzugehen, denn **aus dem Überwachungsrecht folgt keine entsprechende Überwachungspflicht**. Das Überwachungsrecht betrifft ausschließlich Verstöße des Arbeitgebers und des Betriebsrats gegen die betriebsverfassungsrechtliche Ordnung.

Im Zuge der Ausübung des Überwachungsrechts kann gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim jeweils zuständigen Arbeitsgericht der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des gesamten Betriebsrats beantragt werden, wenn das Mitglied bzw. der gesamte Betriebsrat seine Amtspflicht grob verletzt. Die Amtspflichten eines Betriebsratsmitglieds bzw. des gesamten Betriebsrats ergeben sich aus den jeweils einschlägigen Gesetzen (insbesondere Betriebsverfassungsgesetz), Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Beispielsweise stellt die Weigerung des Betriebsrats eine Betriebsversammlung durchzuführen eine grobe Pflichtverletzung dar.

Groben Störungen der Betriebsverfassung seitens des Arbeitgebers kann durch einen Antrag nach § 23 Abs. 3 BetrVG begegnet werden. Danach kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber unter Androhung eines Ordnungsgelds zu einem bestimmten Verhalten zu verurteilen. Dadurch soll das gesetzmäßige Verhalten des Arbeitgebers im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung sichergestellt werden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber ordnet mehrmals hintereinander für eine Abteilung Überstunden an, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (auch die Leistung von Überstunden) hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. **Die Anordnung von Mehrarbeit ist erst nach der vorherigen Genehmigung des Betriebsrats zulässig.** Hier kann nicht nur der Betriebsrat selbst, sondern auch die Gewerkschaft nach § 23 Abs. 3 BetrVG die zukünftige Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers erzwingen.

Abwehr tarifwidriger Betriebsvereinbarungen

Gegen Betriebsvereinbarungen, die im Sinne von § 77 Abs. 3 BetrVG gegen den Vorrang des Tarifvertrags verstoßen, kann eine tarifschließende Gewerkschaft arbeitsgerichtlich vorgehen. Die Regelung wirkt der drohenden Aushöhlung von Tarifverträgen und damit der Gefahr des Leerlaufens von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen entgegen.

Das Bundesarbeitsgericht gewährt Gewerkschaften deshalb einen Unterlassungsanspruch gegen tarifwidrige betriebliche Regelungen, also Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden und vertragliche Einheitsregelungen.

Als Regelungsabrede bezeichnet man eine formlose Absprache zwischen den Betriebsparteien, die nicht der Schriftform bedarf. Sie hat aber nicht wie die Betriebsvereinbarung unmittelbare Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten. Sie erlangt erst Wirkung für das einzelne Arbeitsverhältnis, wenn die Vereinbarung einzelvertraglich durch eine Bezugnahmeklausel in die Arbeitsverträge integriert wird.

Der Antrag ist von Seiten der Gewerkschaften im Beschlussverfahren geltend zu machen.

Ein Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber nach Absprache mit dem Betriebsrat mit den Arbeitnehmern **tarifwidrige (arbeits-)vertragliche Einheitsregelungen** vereinbart.

In dem konkreten Fall hatte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbart, dass anstelle der tariflichen 35-Stunden-Woche eine Arbeitszeit von 39 Stunden gelten solle. Die 36. und 37. Arbeitsstunde sollten hierbei nicht vergütet werden. Im Gegenzug gab das Unternehmen eine Beschäftigungsgarantie bis Ende des Jahres 2000. Diese Regelung wurde in den einzelnen Arbeitsverträgen umgesetzt: 95 % der Belegschaft stimmten der Ergänzung der Arbeitsverträge zu. Gegenüber den nicht akzeptierenden Mitarbeitern wurde unverändert weiter verfahren. Das BAG sprach der betroffenen Gewerkschaft einen Unterlassungsanspruch zu.

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gewerkschaften außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes

Die Rechte der Gewerkschaften außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes sind gesetzlich nicht geregelt und im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung aus der verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG entwickelt worden.

Mitgliederwerbung

Zur Sicherung und Stärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgebern und deren Arbeitgeberverbänden, müssen Gewerkschaften durch Werbemaßnahmen innerhalb der Betriebe neue Mitglieder gewinnen.

Die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung gehört nach heute geltender Rechtsprechung zu den sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Rechten einer Gewerkschaft. Durch die Werbung neuer Mitglieder erhält und verstärkt eine Gewerkschaft ihre Verhandlungsposition. Art. 9 GG schützt daneben auch das einzelne Mitglied einer Gewerkschaft, wenn es unter den Arbeitskollegen neue Mitglieder wirbt. Dieser Grundrechtsschutz ist von den Arbeitsgerichten zwingend zu berücksichtigen, z.B. im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung um die Zulässigkeit der Werbetätigkeit innerhalb eines Betriebs, vor allem dann, wenn hierfür abgemahnt wurde. Im Rahmen dieses Grundrechtsschutzes treten auch die sich aus Art. 13, 14 GG ergebenden Eigentums- und Hausrechte des Arbeitgebers zurück.

Die Werbung durch Betriebsratsmitglieder ist im Übrigen grundsätzlich zulässig. Allerdings sind Betriebsräte bei ihrer Amtsausübung durch § 75 Abs. 1 BetrVG zur verbandspolitischen Neutralität verpflichtet. Betriebsratsmitglieder dürfen zwar als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der Koalitionsfreiheit Werbung für die Mitgliedschaft betreiben, sie dürfen jedoch nicht die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung aufgeben und insbesondere nicht Arbeitnehmer wegen deren gewerkschaftlicher Einstellung bevorzugen oder benachteiligen.

Für die Mitgliederwerbung ist es aber nicht von Bedeutung, ob im Betrieb ein Betriebsrat besteht.

Zur Werbung zählen naturgemäß auch Aushänge und Prospektmaterial, in denen auf die mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundenen satzungsgemäßen Leistungen und sonstige Vorteile wie etwa den Arbeits-, Sozial- und Familienrechtsschutz sowie Vergünstigungen beim Abschluss bestimmter Versicherungen bzw. Mitgliedschaft in einem Automobilclub hingewiesen wird.

Eine tarifschließende Gewerkschaft darf auch Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen ansprechen. Auch wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat, ist dies zulässig. Das Eigentumsrecht (Art. 14 Abs. 1 GG) und das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (Art. 2 Abs. 1 GG) des Arbeitgebers treten nach Ansicht des BAG gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurück, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren wirtschaftlichen Belastungen führt.

Ebenso anerkannt ist das verfassungsmäßig garantierte Recht der Gewerkschaften, im Zuge von

Betriebs- und Personalratswahlen für Kandidaten der jeweiligen gewerkschaftlichen Liste zu werben. Auch während der Arbeitszeit ist die gewerkschaftliche Werbung für eigene Kandidaten zulässig, wenn betriebliche Abläufe nicht gestört werden und keine nennenswerte wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers erfolgt, sich die Werbung insoweit in einem verhältnismäßigen Rahmen bewegt.

Allerdings sind Werbemaßnahmen innerhalb des Betriebs durch Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebs durchzuführen, das Zutrittsrecht eines Gewerkschaftsbeauftragten aus dem BetrVG dehnt sich nicht auf die bloße Mitgliederwerbung aus.

Grenzen der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung

Die Handlungsfreiheit der Gewerkschaften soweit es die Mitgliederwerbung betrifft wird durch Gegeninteressen des Arbeitgebers begrenzt, die dem Recht aus Art. 9 GG entgegenstehen und überwiegen.

So ist es naturgemäß unzulässig durch die Werbetätigkeit andere Arbeitskollegen **von der Arbeit** abzuhalten oder sie **gegen ihren Willen** Betrieb anzusprechen.

Bei der Werbung gibt es bestimmte von der Rechtsprechung entwickelte Grenzen, So ist etwa unzulässig:

- die Verteilung von Werbematerial durch betriebliche Einrichtungen **ohne Zustimmung** des Arbeitgebers
- Beleidigungen oder Schmähkritik gegenüber dem Arbeitgeber bzw. anderen Gewerkschaften
- die Verteilung von Werbematerial (Gewerkschaftszeitungen) ausschließlich an Mitglieder, zulässig ist allerdings die für alle Arbeitnehmer zugängliche Auslage von Zeitschriften und Prospektmaterial
- das Anbringen von Gewerkschaftsplaketten an Gegenständen, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen ohne dessen Zustimmung, das Tragen von Plaketten mit spezifisch gewerkschaftlichem Inhalt ist nicht zu beanstanden, wenn der Betriebsablauf (kein Kundenbereich) nicht beeinträchtigt wird
- wildes Plakatieren, der Arbeitgeber ist aber verpflichtet für gewerkschaftliche Aushänge eine angemessene Fläche zur Verfügung stellen (ca. 1 qm).

Der Arbeitgeber darf unzulässigen Werbemaßnahmen, soweit es sich nicht um unzulässiges Plakatieren handelt, **nicht in Selbsthilfe** beseitigen. Unzulässig angebrachte Plakate dürfen aber im Wege der Besitzwehr (§ 859 Abs. 1 BGB) beseitigt werden. Der Arbeitgeber ist **auch nicht berechtigt** die Verteilung von Gewerkschaftszeitungen wegen ihres teilweise allgemeinpolitischen Inhalts zu untersagen.

Der Arbeitgeber ist lediglich berechtigt einen Unterlassungsanspruch hinsichtlich unzulässiger Werbung gegen die Gewerkschaft gerichtlich geltend zu machen. Ebenso muss er gerichtlich gegen aus seiner Sicht unwahre Behauptungen oder beleidigende Kritik vorgehen und einen Widerruf erstreiten. Je nach Sachlage ist auch die Geltendmachung von Schadenersatz denkbar, wenn durch rechtswidrige Maßnahmen einer Gewerkschaft dem Arbeitgeber ein Vermögensschaden entsteht.

Die Zuständigkeit der Gerichte richtet sich insoweit nach der Art der Auseinandersetzung. Streitigkeiten wegen persönlicher Diffamierungen durch Gewerkschaftsmitglieder sind bei den ordentlichen Gerichten anhängig zu machen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist zuständig soweit sich ein Bezug zur Tätigkeit der Gewerkschaft ergibt, wobei die Beweislast beim Antragsteller liegt.

Einzelne Arbeitnehmer müssen im Fall unzulässiger Werbung in der Regel nur mit dem Ausspruch einer Abmahnung rechnen, in der das unzulässige Werbeverhalten beschrieben und mit dem Hinweis auf weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen verbunden wird. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist regelmäßig nicht begründet, denkbar wäre sie allenfalls bei Fortsetzung von unzulässigen Werbemaßnahmen trotz Abmahnung oder einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs bzw. des Betriebsfriedens.

Ist der Arbeitnehmer auch Mitglied des Betriebsrats und hat er sein Amt in unzulässiger Weise für Gewerkschaftswerbung eingesetzt, so liegt eine Verletzung der ihm obliegenden betriebsverfassungsrechtlichen Neutralitätspflicht (§ 75 Abs. 1 BetrVG) vor. In diesem Fall könnte ein Verfahren auf Ausschluss aus dem Betriebsrat (§ 23 Abs. 1 BetrVG) geführt werden.

Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind ein ehrenamtlicher Funktionärskörper einer Gewerkschaft im Betrieb. Mit den Vertrauensleuten kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft ihre Aufgaben auf der Betriebsebene wahrnehmen. Zu den Aufgaben der Vertrauensleute zählt vor allem

- Werbung neuer Mitglieder
- Mitwirkung und Vorbereitung bei der Betriebsratswahl
- Information über Gewerkschaftsaktivitäten
- allgemeine gewerkschaftliche Betreuung der Mitglieder

Vertrauensleute haben aber im Gegensatz zum Betriebsrat keine Mitwirkungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute werden je nach Gewerkschaftssatzung von den organisierten Arbeitnehmern des Betriebs gewählt. Die Gewerkschaft hat jedoch keinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, ihre Vertrauensleute in den Räumen des Betriebs wählen zu lassen.

Die freie Betätigung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute ist nach der Rechtsprechung des BAG verfassungsrechtlich abgesichert und ergibt sich aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG. Die Tätigkeit der Vertrauensleute ist teilweise in Tarifverträgen geregelt. Aber auch damit erhalten Vertrauensleute aber nicht den Status einer besonderen Arbeitnehmervertretung i. S. d. § 3 BetrVG.

Ungeachtet dessen hat das BAG die Gewährung von bezahlter Freizeit für gewerkschaftliche Vertrauensleute durch eine tarifvertragliche Regelung grundsätzlich für zulässig erachtet, ebenso die tariflich vereinbarte Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung zur Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission.

Die Kosten der Tätigkeit der Vertrauensleute trägt die Gewerkschaft. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Tätigkeit der Vertrauensleute finanziell oder durch Bereitstellung von Material und Büroräume zu unterstützen. Dennoch existieren diverse Vereinbarungen, in denen der Arbeitgeber sich zur Unterstützung des Vertrauenskörpers auf der betrieblichen Ebene verpflichtet hat.

Unzulässig ist auch die Nutzung und Überlassung der vom Arbeitgeber finanzierten Ausstattung des Betriebsrats. Überlässt der Betriebsrat die vom Arbeitgeber finanzierte Ausstattung dem Vertrauenskörper, kann dies je nach Sachlage eine Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats (§ 23 Abs. 1 BetrVG) darstellen.

Vertrauensleute selbst haben auch keinen Anspruch auf die Kostenübernahme für besondere Schulungs- und Bildungsveranstaltungen durch den Arbeitgeber, sind sie zugleich Betriebsräte gelten selbstverständlich insoweit die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die vorübergehende Freistellung von der Arbeit von Vertrauensleuten richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Zwar ist bislang eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu noch nicht ergangen, aber von einigen Arbeitsgerichten ist ein **Freistellungsanspruch ohne Fortzahlung der Vergütung** aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bejaht worden, wenn

- besondere Umstände bei dem Arbeitnehmer vorliegen und
- wichtige betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

Herausgeber

CGB
Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57
10963 Berlin

Tel.: 030 / 210217—30

Fax: 030 / 210217—40

E—mail: cgb.bund@cgb.info

Internet: www.cgb.info