

Rechte der Gewerkschaft im Betrieb

Ein Überblick über das, was erlaubt und verboten ist

Hier lesen Sie

- warum der Arbeitgeber den Gewerkschaften Werbung im Betrieb nicht verbieten kann
- ob der Arbeitgeber externe Gewerkschaftsbeauftragte im Betrieb dulden muss
- was die Rechtsprechung zur Werbung durch Gewerkschaftszeitungen, Plakate und Aufkleber sagt

Art. 9 Abs. 3 GG gewährt das Recht, sich in Koalitionen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Hieraus ergeben sich Rechte der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder im Betrieb, die neben den Rechten aus dem BetrVG stehen. Die Rechtsprechung schützte ursprünglich nur die Tätigkeiten, die zum Kernbereich gehörten, also für Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Koalitionen unerlässlich waren. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 14.11.1995¹ klargestellt, dass der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG sich nicht auf diese Tätigkeiten beschränkt. Er umfasst vielmehr alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen, wozu die Mitgliederwerbung durch die Koalition selbst und ihre Mitglieder gehören. Demgemäß dürfen dem Betätigungsrecht der Koalitionen nur solche Schranken gezogen werden, die im konkreten Fall zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten sind. Dazu zählen die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG), die insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt wird, das Hausrecht (Art. 13 GG) und das Eigentumsrecht (Art. 14 GG).

Information und Werbung

Da Art. 9 Abs. 3 GG den Bestand der Koalition schützt, der ohne Werbung nicht gesichert ist, folgt hieraus auch das gewerkschaftliche Recht, zu werben und informieren.² Werbung darf im Betrieb stattfinden, denn dort spielt sich das

Arbeitsleben ab und es tauchen die Fragen auf, mit denen sich Gewerkschaften befassen.³

Grenzen der Werbung

Ursprünglich sah das BAG nur solche Werbung als vom Schutzbereich umfasst an, die sich auf die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen beschränkte.⁴ Später ist jedoch auch Werbung mit satzungsgemäßen Leistungen, wie etwa dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz, für zulässig gehalten worden.⁵ Dies diene ebenfalls dem Bestand der Koalition, denn Unterstützung der Mitglieder gehöre zu den klassischen Aufgaben der Gewerkschaften. Weiter müssen Gewerkschaften neben der Selbstverständlichkeit, bei der Werbung nicht gegen Strafgesetze (insb. § 185 StGB, Beleidigung) zu verstoßen, auf den durch das Grundgesetz anerkannten »Koalitionspluralismus« Rücksicht nehmen; sie dürfen etwa nicht in »grob unwahrer oder hetzerischer Weise« gegen andere Gewerkschaften angehen oder es gar auf deren »Vernichtung« absehen.⁶ Werbung mit »Dumping«-Mitgliedsbeiträgen (1 € für das erste Jahr der Mitgliedschaft) sei dabei noch statthaft.⁷ Der Arbeitgeber oder sein Verband dürfe nicht unsachlich angegriffen werden. Aus der negativen Koalitionsfreiheit folge, dass Arbeitskollegen nicht bedrängt werden dürfen.⁸

Politische Aussagen

Allgemeinpolitische Aussagen sind nur insofern von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt, als sie im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen.⁹ Das umfasst die Förderung der Wirtschaftsbedingungen, Aussagen zur wirtschaftlichen Situation und zur Konjunkturpolitik sind daher zulässig.¹⁰ Nach dem BVerfG unterfällt zudem die »freie Darstellung der in ihnen (den Gewerkschaften, d. Verf.) organisierten Gruppeninteressen gegenüber dem Staat und den politischen Parteien« dem Schutzbereich.¹¹ Äußerungen und Forderungen, die sich an

1 BVerfG v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 AiB 1996, 315.
2 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff. (222), v. BVerfG v. 26.5.1970 bestätigt (2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295 ff.).
3 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff. (224); bestätigt in BAG v. 30.8.1983 – 1 AZR 121/81 (AP Nr. 38 zu Art. 9 GG).
4 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff.
5 BAG v. 30.8.1983 – 1 AZR 121/81, AP Nr. 38 zu Art. 9 GG.
6 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff. (226);
7 BAG v. 31.5.2005 – 1 AZR 141/04, BAGE 115, 58 ff. (65 ff.).
8 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff. (227).
9 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 ff. (226 f.).
10 Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 10. Auflage, Baden-Baden 2000, Rdnr. 303.
11 BVerfG v. 26.5.1970 – 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295 ff. (305).

politische Parteien richten, sind somit zulässig.¹² Es schadet dabei nicht, wenn sich die Forderung der Gewerkschaft mit der einer politischen Partei deckt.¹³

Parteilpolitische Aussagen im engeren Sinne sind jedoch ausgeschlossen. So war etwa ein gewerkschaftlicher Aufruf zu den bayrischen Kommunalwahlen zur Wahl von bestimmten gewerkschaftlich aktiven Arbeitnehmern, die verschiedenen Parteien angehörten, nicht vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG erfasst. Einzelne, vielleicht unzulässige politische Aussagen in einer Gewerkschaftszeitung führen jedoch nicht zwingend zur Unzulässigkeit der ganzen Publikation. So hat das BAG 1979 Zweifel daran geäußert, dass einzelne Artikel in einzelnen Nummern einer periodisch erscheinenden Zeitschrift, die unzulässige politische oder parteipolitische Inhalte enthielten, ein Verbot der Zeitung an sich begründen könnten.¹⁴

Werbung auch während der Arbeitszeit?

Grundsätzlich stellt gewerkschaftliche Werbung während der Arbeitszeit eine Verletzung der vertraglichen Arbeitspflicht dar, die jedoch zulässig wäre, wenn sie von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt ist. Dies ist anhand einer Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Interessen zu entscheiden – auf der einen Seite die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG, auf der anderen Seite die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, die insbesondere bei Störungen des Betriebsfriedens und des Arbeitsablaufes beeinträchtigt ist.¹⁵ Das BVerfG hat im Kernbereichsurteil angedeutet, dass nicht jede gewerkschaftliche Betätigung während der Arbeitszeit bereits eine Pflichtverletzung darstelle. Schon 1970 hat es festgestellt, dass es nicht gerechtfertigt wäre, Gewerkschaftsmitgliedern grundsätzlich jede Werbung für ihre Gewerkschaft innerhalb ihrer Dienststelle und während der Dienstzeit zu verbieten.¹⁶ Das BAG hielt bei der Abwägung bisher jedoch das Recht des Arbeitgebers am ungestörten Betriebsablauf für überwiegend, so dass Werbung nur außerhalb der Arbeitszeiten und in den Pausen für zulässig gehalten wird.¹⁷ Zumindest das Tragen von Gewerkschaftseemblemen ist jedoch auch während der Arbeitszeit gestattet.¹⁸

Es bleibt abzuwarten, ob und wann das BAG von seiner strikten Rechtsprechung abrückt. Sicherer scheint es im Moment noch, Werbung auf Zeiten vor und nach der Arbeit sowie die Pausen zu beschränken.

Werbung durch Betriebsfremde

Auch externe Gewerkschaftsbeauftragte dürfen im Betrieb werben. Das BAG führt dazu aus:

»Gewerkschaften haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, in Betrieben auch mit betriebsfremden Beauftragten Mitgliederwerbung zu betreiben, soweit überwiegende schützenswerte Interessen des Arbeitgebers und Betriebsinhabers nicht entgegenstehen. Dies gilt auch dann, wenn

Arbeitnehmer bereits Mitglieder der Gewerkschaft sind.«¹⁹ Das BAG hatte schon 1978²⁰ das Recht auf Zugang zum Betrieb mit ähnlichen Argumenten postuliert. Damals wurde dem Recht auf Werbung Vorrang vor den Rechten des Arbeitgebers aus Art. 13 und 14 GG eingeräumt. Der Betrieb sei schon von seiner Zweckbestimmung her offener und somit weniger schutzwürdig als die Privatwohnung. Daher und angesichts der bedeutenden verfassungsrechtlich garantierten Aufgaben der Gewerkschaften habe die Koalitionsfreiheit Vorrang. Es sei jedoch »in der Regel geboten«, den Arbeitgeber vor dem Besuch über dessen Zeitpunkt sowie die Person des oder der Beauftragten zu unterrichten²¹, seiner Zustimmung aber bedarf es nicht.²²

Plakate

Plakatwerbung im Betrieb ist unproblematisch möglich. Die Gewerkschaft hat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, ihr ein Schwarzes Brett zur Verfügung zu stellen oder zumindest die Mitbenutzung bereits vorhandener Anschlagtafeln zu gestatten.²³ Hat der Arbeitgeber den Aushang von Plakaten gestattet, darf er sie nicht mehr einseitig entfernen²⁴, sondern ist auf den Rechtsweg zu verweisen.

Unklar ist, ob darüber hinaus auch Plakatanschläge außerhalb der Anschlagtafeln, also etwa an den Wänden der Arbeitsräume, zulässig sind. Däubler bejaht diesen Anspruch, das LAG Frankfurt hat ihn 1973 verneint.²⁵ Nach Ansicht des LAG Hamm ist die Gewerkschaft grundsätzlich auf die vorhandenen Anschlagtafeln beschränkt. Wenn das betriebliche Mitteilungssystem unterentwickelt ist, besteht jedoch – unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten – ein Anspruch auf Zurverfügungstellung weiterer Anschlagflächen.²⁶ Anschläge außerhalb der dafür vorgesehenen Flächen sind daher momentan nur im Wege der gütlichen Einigung durchsetzbar.

Auch das Verteilen von Flugblättern im Betrieb ist unproblematisch zulässig. Dabei darf auch Gebrauch von Mög-

12 Däubler (Fußnote 10) Rdnr. 299.

13 LAG Berlin v. 24.9.1973 – 5 Sa 35/73, AuR 1974, 156f.

14 BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 540/77, AuR 1979, 90.

15 BVerfG v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, AiB 1996, 315.

16 BVerfG v. 26.5.1970 – 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295 ff. (306).

17 BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, BAGE 31, 318 ff. (326).

18 BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, BAGE 31, 318 ff. (326).

19 BAG v. 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE 117, 137 ff., Rdnr. 26, 31.

20 BAG v. 14.2.1978 – 1 AZR 280/77, BAGE 30, 122 (128 f.); Das Urteil ist mit Beschluss des BVerfG v. 17.2.2006 – 2 BvR 384/78, AP Nr. 9 zu Art. 140 GG aufgehoben worden; die Aufhebungsgründe befassten sich allerdings nur mit dem Zugangsrecht zu kirchlichen Einrichtungen. Das Zutrittsrecht für nichtkirchliche Betriebe ist daher nicht mit Bindungswirkung verneint worden (vgl. BAG v. 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE 117, 137 (Rdnr. 34)).

21 BAG v. 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, BAGE 117, 137, Rdnr. 44.

22 Sarge, Gester, Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb/Gewerkschaftliche Werbung und Information im Betrieb, AiB 1988, 228 ff. (230).

23 Däubler (Fußnote 10) Rdnr. 358.

24 ArbG Gelsenkirchen v. 15.3.1984 – 3 BV 3/84, AuR 1985, 129 ff.; LAG Frankfurt v. 16.4.1971 – 5 Sa 72/71, DB 1972, 1027.

25 LAG Frankfurt v. 16.1.1973 – 5 Sa 611/72, BB 1973, 1394.

26 LAG Hamm v. 18.2.1971 – 8 Sa 618/70, BB 1971, 1054.

lichkeiten der Verteilung gemacht werden, die sich gerade durch die Eigenart des Betriebs ergeben.

Flugblätter

Erlaubt ist etwa das Verteilen von Flugblättern an Reisende im Zugrestaurant durch Bahnangestellte, in denen auf problematische Arbeitsbedingungen hingewiesen wird.²⁷ Das Arbeitsgericht hielt das Verteilen der Flugblätter selbst dann für rechtmäßig, wenn der Schutzbereich des Rechts am Unternehmen verletzt worden wäre (wovon im konkreten Fall mangels Erheblichkeit nicht auszugehen war). Bei Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sei es angesichts der realen Machtverhältnisse für die Gewerkschaften notwendig, auf der Seite der Arbeitnehmer einzugreifen. Geringe Störungen, die damit verbunden seien, müssten daher stets, gravierendere zumindest solange hingenommen werden, wie durch sie nicht die Privatnützigkeit des Eigentums aufgehoben werde.

Ebenfalls zulässig ist das Verteilen von Flugblättern im Zusammenhang mit einem Arbeitskampf durch nach Stückzahlen bezahlte Austräger gleichzeitig mit den von ihnen zu verteilenden Zeitungen.²⁸ In dem vom LAG-Köln entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber einen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb geltend gemacht und behauptet, die Gewerkschaft hätte sich seiner (nur gegen Entgelt zur Verfügung zu stellenden) Vertriebsorganisation bedient, die im wesentlichen aus den Austrägern bestehe. Zudem würden die Zusteller zur Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten angehalten, denn diese dürften fremde Drucksachen nicht den Zeitungen beilegen. Das LAG Köln sah keinen Eingriff in den Gewerbebetrieb. Art. 9 Abs. 3 GG schütze das Recht, die Öffentlichkeit während eines Arbeitskampfes zu informieren. Betriebsmittel des Arbeitgebers dürften dazu nicht verwendet werden; die Gewerkschaft habe sich jedoch nicht der Vertriebsorganisation des Arbeitgebers bedient, sondern lediglich ihre eigenen Mitglieder kraft deren Mitgliedschaft in Anspruch genommen. Es sei zu unterscheiden zwischen den einzelnen Menschen und den sie zu einem bestimmten Zweck zusammenfassenden Strukturen. Auch hätten die Zusteller ihre eigenen Fahrzeuge benutzt; da sie nach Stückzahlen bezahlt wurden, wendeten sie keine Arbeitszeit für das Verteilen der Flugblätter auf. Entscheidend war zudem, dass die Flugblätter nicht der Zeitung beigelegt wurden, sondern lediglich zeitgleich mit dieser verteilt wurden, so dass (auch anhand der Aufmachung) keine Gefahr bestand, sie für Publikationen des Arbeitgebers zu halten. Es konnte also nicht der Eindruck entstehen, dass hier ge-

werkschaftliche Informationen durch den Arbeitgeber verbreitet wurden.

Die Nutzung der Betriebsmittel des Arbeitgebers ist problematisch. So darf ein Krankenhaus die Verteilung von gewerkschaftlicher Information über interne, für dienstliche Zwecke eingerichtete, Postfächer verbieten. Das BAG war der Ansicht, dass das Einlegen der Gewerkschaftswerbung das Recht des Arbeitgebers aus dem Eigentum, andere von jeder Benutzung der Postfächer auszuschließen, beeinträchtigt. Mit der Benutzung der Postfächer für gewerkschaftliche Werbung bestehe die Gefahr, dass interne Mitteilungen oder Laborberichte (die ebenfalls über die Postfächer zugestellt wurden) mit der Werbung zusammen geworfen würden oder zwischen ihr untergingen. Schließlich stünden der Gewerkschaft auch noch andere Mittel und Wege zur Werbung offen, so dass auch der Kernbereich der Koalitionsfreiheit nicht berührt sei.²⁹

Der Abwägung der grundrechtlichen Positionen durch das BAG kann nur schwer gefolgt werden, insbesondere wenn man sich vor Augen hält, dass die Verteilung von Privatpost über die Postfächer vom Arbeitgeber gestattet wurde. Däubler weist zutreffend darauf hin, dass das Eigentumsrecht nur ganz am Rande berührt sei, während die Koalitionsfreiheit durch das Verbot in einem zentralen Punkt betroffen sei.³⁰ Hier fragt man sich in besonderem Maße, ob diese Entscheidung nach der Aufgabe der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht auch so ausgefallen wäre.

Gewerkschaftszeitung

Gewerkschaftszeitungen dienen unstreitig der Werbung und Information. Dennoch hat das BAG 1979 eine Verteilung ausschließlich an Mitglieder für unzulässig gehalten.³¹ Argumentiert wurde, dass die betriebliche Verteilung nur an Mitglieder nicht unerlässlich für den Bestand der Koalition sei und somit nicht zum Kernbereich gehöre. Mitglieder könnten genauso gut mit der Post erreicht werden. Eine Verteilung (auch) an Nichtmitglieder wäre somit vom Schutzbereich des Art. 9 GG gedeckt. Vor dem Hintergrund der geänderten Rechtsprechung lässt sich diese Position nicht mehr vertreten. Auch die Information bereits vorhandener Mitglieder gehört zu den koalitionspezifischen Tätigkeiten und ist daher von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Das Verteilen von Zeitungen sowohl an Nichtmitglieder als auch nur an Mitglieder muss daher – natürlich im Rahmen der allgemeinen, oben aufgezeigten Grenzen – vom Arbeitgeber geduldet werden.

Aufkleber

Werbung kann auch darin bestehen, die Verbundenheit mit der Gewerkschaft durch das Tragen von Ansteckern und Aufklebern an der eigenen Kleidung oder Schutzausrüstung zu zeigen. Auf oder an der eigenen Kleidung ist dies

27 ArbG Hamburg 30.6.1992 – 25b Ga 5/92. AiB 1992, 530f.

28 LAG Köln v. 3.2.1995 – 12 Sa 1073/94, AP Nr. 145 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

29 BAG v. 23.9.1986 – 1 AZR 597/85, BAGE 53, 89 ff.

30 Däubler (Fußnote 10) RdNr. 357.

31 BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, BAGE 31, 318 ff.

unproblematisch.³² Eine solche Kundgabe ist nicht nur von Art. 9 Abs. 3 GG; sondern auch von Art. 5 GG gedeckt. Schwieriger wird es bei Gegenständen des Arbeitgebers. 1979 hat das BAG ein Verbot, Aufkleber mit dem Gewerkschafts-Emblem auf arbeitgebereigenen Schutzhelmen anzubringen, für zulässig gehalten. Es handele sich dabei nicht um eine bloß unerhebliche (und somit hinzunehmende) Beeinträchtigung des Eigentums, denn die Arbeitnehmer würden die Helme zumindest für eine gewisse Dauer als ständig in Erscheinung tretenden Werbeträger nutzen. Gleichzeitig sei der Arbeitgeber von der eigentlich ihm als Eigentümer zustehenden werbemäßigen Nutzung der Helme ausgeschlossen. Aus Art. 9 Abs. 3 GG folge keine Duldungspflicht, denn die Werbung auf fremden Helmen sei nicht unerlässlich für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition. Sie gehöre nicht zum Kernbereich und sei daher nicht vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst. Unerlässlich sei sie nur dann, wenn sie überhaupt nur unter Inanspruchnahme des fremden Eigentums sinnvoll möglich gewesen wäre. Hier sei es den Arbeitnehmern aber ebenso möglich gewesen, etwa durch Anstecknadeln an ihrer Kleidung für die Gewerkschaft zu werben.³³

Nach der Aufgabe der Kernbereichslehre lässt sich diese Argumentation so nicht mehr vertreten. Ohne die Beschränkung des Schutzbereiches auf das Unerlässliche muss die Bewertung der Zulässigkeit anhand einer Abwägung der widerstreitenden Grundrechtspositionen erfolgen. Das Recht des Arbeitgebers am Eigentum war hier lediglich minimal beeinträchtigt, da sich die Aufkleber ohne Substanzverlust wieder abziehen ließen. In die Abwägung einzustellen ist zudem die Sozialbindung des Eigentums aus Art. 14 Abs. 2 GG, der Regelungsvorbehalt des Art. 14 Abs. 1 GG und die Tatsache, dass Art. 9 Abs. 3 GG solche Vorbehalte nicht enthält; also verfassungsrechtlich stärker geschützt ist als das Eigentum. Zu beachten ist auch die Argumentation des ArbG Herne in der ersten Instanz, dass die Helme so eng mit dem Persönlichkeitsbereich der sie tragenden Arbeitnehmer verbunden seien, dass das Eigentumsrecht des Arbeitgebers zurücktreten müsse.³⁴ Bei einer Abwägung sollte die Koalitionsfreiheit daher überwiegen.

E-Mails und »Neue Medien«

Unproblematisch zulässig ist zunächst die gewerkschaftliche Werbung durch Arbeitnehmer über E-Mail, wenn die private Nutzung des betrieblichen Inter- oder Intranets gestattet ist.³⁵ Ähnlich ist die Versendung von zu Hause aus zu bewerten. So hat das LAG Schleswig-Holstein 2000 entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der von zu Hause aus eine Rundmail an die Arbeitsplätze mit Werbung für den Gewerkschaftsbeitritt versendet, nicht pflichtwidrig handelt und deshalb nicht abgemahnt werden darf.³⁶

Ist die private Nutzung des dienstlichen Zugangs nicht gestattet, müssen die Grundrechte der Beteiligten gegenein-

ander abgewogen werden. Die Beeinträchtigung des Eigentums des Arbeitgebers an den E-Mailanschlüssen ist dabei als ähnlich gering einzustufen wie die Nutzung einer Wand für den Plakatschlag und kann das gewerkschaftliche Recht auf Werbung nicht einschränken. Allein die Möglichkeit, dass die E-Mail während der Arbeitszeit gelesen wird, reicht zudem nicht für die Annahme einer Betriebsstörung aus.³⁷ Die verwendete Arbeitszeit beruht nicht auf der Weitergabe per E-Mail, sondern auf der Information als solcher; auch im Betrieb aufgehängte Plakate werden in der Arbeitszeit gelesen.³⁸ Die Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses soll also auch bei einem Verbot privater Nutzung zulässig sein, um mit der Gewerkschaft in Kontakt zu treten oder sich auf gewerkschaftlichen Internetseiten zu informieren, insofern ist zwischen privater und gewerkschaftlicher Nutzung zu unterscheiden.³⁹ Dies wurde inzwischen vom BAG bestätigt. In einer Entscheidung vom Januar 2009 wurde die Zusendung gewerkschaftlicher Werbung an dienstliche E-Mail-Adressen auch bei einem Verbot privater Nutzung für zulässig gehalten. Solange die Versendung der E-Mails nicht zu unzumutbaren Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führe, hätten die grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitgebers zurückzutreten.⁴⁰

Die Gewerkschaft als solche hat keinen Anspruch auf Zugang zum unternehmenseigenen Intranet, doch sollen nach Ansicht Däublers Gewerkschaftsmitglieder mit Intranetzugang dort für ihre Gewerkschaft werben dürfen.⁴¹

Folgen für den einzelnen Arbeitnehmer

Ist die gewerkschaftliche Werbung von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt und damit zulässig, können sich für den einzelnen Arbeitnehmer keine negativen Folgen ergeben. Sind trotzdem Sanktionen verhängt worden, steht der Gang zu den Arbeitsgerichten offen. Ist die Werbung nicht gedeckt, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung wegen Vertragsverletzung aussprechen.

§ 75 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat darüber zu wachen, dass niemand wegen seiner gewerkschaftlichen Be-

32 Vgl. dazu auch BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 540/77, AuR 1979, 90.

33 BAG v. 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, BAGE 31, 318 ff.

34 Zachert, Gewerkschaftliche Rechte im Betrieb – Eine Restgröße? AuR 1979, 358 ff. (358).

35 ArbG Brandenburg v. 1.12.2004 – 3 Ca 1231/04, RdNr. 42.

36 LAG Schleswig-Holstein v. 1.12.2000 – 6 Sa 562/99, AuR 2001, 71 f.; ähnlich wohl ArbG Wiesbaden v. 19.10.2003 – 3 Ca 230/03.

37 ArbG Brandenburg v. 1.12.2004 – 3 Ca 1231/04, RdNr. 42 f.

38 Lewek, Die Nutzung von Intranet und E-Mail durch den Personalrat, Der Personalrat 2008, 388 ff. (389).

39 Kronisch, E-Mail- und Internetkontakte am Arbeitsplatz, AuA 2002, 454 ff.

40 BAG v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08. In einer vergleichbaren Entscheidung hat das Arbeitsgericht Brandenburg die Versendung von E-Mails (außerhalb der Arbeitszeiten) durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im unternehmenseigenen Intranet zum Zwecke der gewerkschaftlichen Werbung für die Aufsichtsratswahl auch dann für zulässig gehalten, wenn die private Nutzung des Intranets untersagt ist (ArbG Brandenburg v. 1.12.2004 – 3 Ca 1231/04).

41 Däubler, Gewerkschaftliche Information und Werbung im Netz, DB 2004, 2102 ff. (2104 f.).

tätigung bevorzugt oder benachteiligt wird. Die herrschende Meinung leitet daraus ab, dass sich der Betriebsrat jeder Werbung für oder gegen Gewerkschaften sowie jeder Tätigkeit im Arbeitskampf zu enthalten hat.⁴²

Betriebsratsmitglieder und Gewerkschaftsarbeit

Aus § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG folgt jedoch die Zulässigkeit der Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Zulässig sein sollen auch sachliche Informationen über die Verhältnisse im Betrieb, etwa über die vertretenen Gewerkschaften und den Organisationsgrad. Ebenfalls zulässig sein soll die Behandlung allgemeiner gewerkschaftlicher Fragen oder Informationen über von der Gewerkschaft durchgeführte Bildungsmaßnahmen. Zu achten ist jedoch darauf, dass die Daten tatsächlich sachlich präsentiert werden und nicht durch Auswahl oder Darstellung versucht wird, Kollegen für oder gegen gewerkschaftliche Betätigung zu motivieren. Hat der Betriebsrat Zugang zum Intranet, dürfen die Informationen auch dort eingestellt werden.⁴³ Zulässig ist auch die Weitergabe von Informationen (etwa zu einem Arbeitskampf) über betriebsinterne E-Mail-Verteiler. Die Arbeitnehmervertretung ist grundsätzlich berechtigt, einen vorhandenen Verteiler zu benutzen, soweit dies zur Information der Beschäftigten erforderlich ist. Eine Vorzensur der Informationen darf die Dienststelle dabei nicht vornehmen.⁴⁴ Wenn der Betriebsrat seine Befugnisse überschreitet und etwa zum Beispiel Gewerkschaftswerbung über das Intranet verbreitet, kann der Arbeitgeber diese nicht eigenmächtig entfernen oder die betreffenden Seiten sperren lassen. Hier gilt entsprechend dasselbe wie das oben zu Aushängen am Schwarzen Brett Gesagte. Solange für den Arbeitgeber – weil etwa der Betriebsrat durch den Aushang, die Einstellung ins Intranet oder die Versendung der E-Mails Straftaten oder andere unerlaubte Handlungen verwirklicht hat – kein Notwehr- oder Nothilferecht gegeben ist, muss er sich auf den Rechtsweg verweisen lassen.⁴⁵ § 74 Abs. 3 BetrVG bestimmt, dass »Arbeitnehmer,

die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen [...] hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt« werden.

Mitglieder des Betriebsrats

Betriebsratsmitglieder können daher für die Gewerkschaft werben und dürfen selbstverständlich auch Gewerkschaftsplakate am Schwarzen Brett aushängen.⁴⁶ Ebenfalls ist eine Tätigkeit als gewerkschaftliche Vertrauensperson möglich. Voraussetzung ist dabei immer, dass nicht in Ausübung des Betriebsratsamtes gehandelt wird, um nicht die vom Betriebsrat geforderte Neutralität zu gefährden.⁴⁷ Die frühere Rechtsprechung – noch zum BetrVG 1952 ergangen – ging davon aus, dass eine Vermutung für das Handeln in Ausübung des Amtes spricht⁴⁸; sie kann durch das BetrVG 1972 als überholt gelten. Dies ergibt sich schon aus dem klaren Wortlaut des § 74 Abs. 3 BetrVG 1972, der die gewerkschaftliche Betätigung gerade erlaubt. Die Annahme einer Vermutung für Handeln in Ausübung des Amtes ist damit nicht zu vereinbaren.⁴⁹ Abzuraten ist daher von Gewerkschaftswerbung in engem zeitlichem, örtlichem oder inhaltlichem Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit. Eine solche unzulässige Verquickung könnte zu Unterlassungsansprüchen des Arbeitgebers und im Extremfall zum Ausschluss aus dem Betriebsrat nach § 23 BetrVG führen.

Fazit

Im Arbeitskampf hat sich der Betriebsrat neutral zu verhalten (§ 74 Abs. 2 BetrVG). Er darf also etwa nicht als gewerkschaftlicher Vertreter (beispielsweise als Verhandlungspartner für den Notdienst) auftreten.⁵⁰ Dass die einzelnen, auch freigestellten, Mitglieder des Betriebsrats genauso wie andere Arbeitnehmer streiken und zum Streik aufrufen dürfen, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit.⁵¹ Auch hierbei dürfen sie jedoch nicht in Ausübung ihres Amtes handeln. Dabei genügt es, wenn sie jede Bezugnahme auf ihr Amt unterlassen. Ein ausdrücklicher Hinweis darauf, dass sie als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder handeln, ist hingegen nicht erforderlich.⁵² Das BAG hat es außerdem für zulässig gehalten, dass einzelne Betriebsratsmitglieder ihre Solidarität mit Streikenden in anderen Betrieben etwa durch Geldsammlungen oder Solidaritätstelegramme deutlich machen.⁵³

ANKE BEYER und MAX GUSSONE sind beide Rechtsanwälte in Hamburg.



Hierzu finden Sie im Internet:

Pressemitteilung des BAG-Urteils v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08

42 Däubler (Fußnote 10) Rdnr. 458; LAG Hamm v. 31.5.2006 – 10 TaBV 204/05, Rdnr. 69.

43 LAG Hamm v. 31.5.2006 – 10 TaBV 204/05, Rdnr. 70; LAG Hamm v. 12.3.2004 – 10 TaBV 161/03.

44 OVG Hamburg v. 8.3.2008 – 8 Bf 233/07.PVL, Der Personalrat 2008, 328 ff. Im entschiedenen Fall hatte nur der so genannte Webmaster Zugriff auf den Verteiler.

45 LAG Hamm v. 12.3.2004 – 10 TaBV 161/03, Rdnr. 58 ff.; vgl. auch BAG v. 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, BB 2004, 668 f.

46 ArbG Gelsenkirchen v. 15.3.1984 – 3 BV 3/84.

47 Däubler (Fußnote 10) Rdnr. 464.

48 BAG v. 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, BAGE 19, 218 (228); vgl. auch BVerfG v. 26.5.1970 – 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295.

49 BAG v. 12.6.1986 – 6 ABR 67/84, AiB 1987, 174, GK-BetrVG (Kreutz); § 74, Rdnr. 148.

50 Bobke, Grimberg, Betriebsrat und Arbeitskampf, AiB 1984, 20 ff. (20 f.; 21 f.).

51 Bobke, Grimberg, Betriebsrat und Arbeitskampf, AiB 1984, 20 ff. (22). LAG Düsseldorf v. 5.7.1994 – 8 TaBV 57/94, AuR 1995, 107 ff.

52 LAG Düsseldorf v. 5.7.1994 – 8 TaBV 57/94, AuR 1995, 107 ff. (108).

53 BAG v. 20.3.1979 – 1 AZR 450/76, Bobke, Grimberg, Betriebsrat und Arbeitskampf, AiB 1984, 20 ff. (22).